



Università degli studi di Sassari, Comitato pari opportunità
(2000) *Le Donne e l'università: prima indagine conoscitiva*.
Sassari, Edizioni Gallizzi. 127, CXXIII p.

<http://eprints.uniss.it/7629/>

Le donne e l'università - *Prima indagine conoscitiva*



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SASSARI

Comitato Pari Opportunità

Le donne e l'università

Prima indagine conoscitiva



Edizioni Gallizzi



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SASSARI

Comitato Pari Opportunità

Le donne e l'università

Prima indagine conoscitiva

Indice

| | |
|---|--------|
| Presentazione , di Alessandro Maida | pag. 5 |
| Le donne e l'università. Prima indagine conoscitiva , di Antonietta Mazzette | “ 9 |
| 1. <i>Introduzione</i> | “ 9 |
| 2. <i>La donna che lavora: una questione privata e pubblica</i> | “ 12 |
| 3. <i>Organizzazione del lavoro e pari opportunità</i> | “ 32 |
| 4. <i>Rete sociale, comunicazione e solidarietà</i> | “ 47 |
| 5. <i>Le donne propongono</i> | “ 67 |
| 6. <i>Una storia comune</i> | “ 70 |
| Le donne e i sindacati , di Clara Bolognesi, Silvana Carli, Anna Maria Dettori, Iolanda La Gatta, Clara Sabino, Grazia Toccu | “ 81 |
| 1. <i>Premessa</i> | “ 81 |
| 2. <i>Il sindacato al femminile</i> | “ 83 |
| 3. <i>Cultura del lavoro: un punto di vista</i> | “ 89 |
| 4. <i>Il ruolo della donna nel sindacato</i> | “ 92 |
| 5. <i>Alcune proposte di “azioni positive”</i> | “ 94 |
| 6. <i>Conclusioni</i> | “ 97 |
| Considerazioni generali sulla condizione femminile in Sardegna , di Eugenia Tognotti | “ 99 |
| 1. <i>Premessa</i> | “ 99 |
| 2. <i>L'insularità ovvero un Sud nel Sud: un problema in più per le donne sarde?</i> | “ 100 |
| 3. <i>Istituzioni e donne: quale apertura?</i> | “ 101 |
| 4. <i>L'accesso alle carriere: una strada ancora in salita</i> | “ 104 |
| 5. <i>Le donne e la politica: l'orizzonte della speranza</i> | “ 106 |
| 6. <i>Se le donne fossero protagoniste nella politica</i> | “ 108 |
| Appendice statistica , di Camillo Tidore | “ 113 |
| 1. <i>Premessa</i> | “ 113 |
| 2. <i>Descrizione del campione</i> | “ 119 |
| 3. <i>Tavole di frequenza</i> | “ 129 |
| 4. <i>Tavole di contingenza</i> | “ 149 |

Presentazione

di Alessandro Maida

Rettore dell'Università degli Studi di Sassari

Sono passati quasi 10 anni da quando il Parlamento Italiano ha approvato la L. 125/91 su "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro". Una delle finalità più importanti della legge è sicuramente quella di "realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità" (art. 1). Da allora su questo tema vi sono stati molti interventi, decreti, circolari e direttive, e questi sono stati il risultato mediato dei contrasti sociali e delle discussioni politiche. Probabilmente il dibattito successivo alla legge è stato meno acceso di quello che lo ha preceduto, ma le difficoltà di attuazione continuano ad essere numerose e di vario tipo, infatti solo recentemente si è arrivati al decreto legislativo (n. 196, 23 maggio 2000) che disciplina l'attività in materia di azioni positive con l'intento esplicito del legislatore di portare a compiutezza la sopracitata legge.

Le pari opportunità però non sono solo un fatto normativo, infatti i problemi incontrati nel legiferare in questa materia rispecchiano problemi più complessi che attraversano l'intera società e che coinvolgono la sfera del privato (in primis la famiglia), quella dell'economia, dell'organizzazione del lavoro, ecc.

Non è certamente compito dell'università risolvere questi problemi, esso spetta agli organi di governo, alle forze imprenditoriali ed a quelle sociali. Il nostro compito è quello di fare ricerca, di insegnare e di formare le nuove generazioni, oltre che di garantire nel lavoro eque condizioni a tutto il personale amministrativo, tecnico e scientifico. Ed è da questo angolo visuale che l'università può dare un contributo sulle questioni attinenti alle pari opportunità.

Anzitutto va segnalato che l'Università di Sassari (così come altre università), registra un profondo mutamento del corpo studentesco. Le studentesse sono ormai oltre il 50% in quasi tutte le facoltà, anche in quelle che tradizionalmente sono state considerate "facoltà maschili". Questo elemento quantitativo comporta immediatamente una riflessione di tipo qualitativo: i futuri professionisti che noi abbiamo il compito di preparare sono in maggioranza donne e ciò non può non incidere sull'insegnamento e sulla formazione - anche perché i saperi non sono mai neutri -, prima ancora che sul mercato del lavoro e della produzione.

Il cambiamento "al femminile" ha coinvolto anche la nostra struttura organizzativa (area amministrativa, area tecnica ed area didattico-scientifica) perché all'interno dell'ateneo ormai si registra una presenza di donne che è cresciuta

nell'ultimo decennio sia dal punto di vista numerico sia da quello qualitativo. Come viene evidenziato nelle pagine successive del presente volume, il numero delle donne è pressoché pari a quello degli uomini ed è una presenza qualificata sia per il livello di istruzione sia per la preparazione professionale e per le qualifiche ricoperte sia per il complessivo contributo dato alla ricerca scientifica, alla didattica e all'amministrazione.

Ma dire che ci sono molte donne ed essere consapevoli della loro qualità non significa che vi siano condizioni di pari opportunità, perché garantire uguaglianza sostanziale - come recitano le norme in materia -, significa sviluppare politiche attive di formazione, di lavoro, di servizio, di processi decisionali che siano innovativi nei fatti oltre che nella forma. Politiche di difficile attuazione perché in primo luogo è necessario innovare culturalmente i comportamenti degli individui (non soltanto di quelli che hanno il compito di dirigere ed organizzare il lavoro), inoltre significa mettere a rischio le sicurezze finora acquisite e accettare il confronto con quelle che le norme in materia di pari opportunità definiscono "esperienze di buona prassi", infine significa contrastare la discriminazione attraverso le azioni positive. A questo proposito sono da ritenersi utili i programmi rivolti a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli dove sono tuttora sottorappresentate, anche attraverso piani con finanziamenti nazionali ed europei.

La Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI) nel dicembre del 1999 ha stipulato un protocollo di intesa con il Ministro per le Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri. In detto protocollo si è convenuto di:

- a) favorire "sperimentazioni curriculari e didattiche per evidenziare le specifiche competenze disciplinari che concorrono a formare i nuovi profili formativi e professionali o che sono in grado di rinnovare o riqualificare professioni tradizionali (ad es. medico, magistrato, architetto, psicologo, insegnante);*
- b) "sostenere la dimensione di genere nella ricerca scientifica (con particolare riguardo alle aree scientifico-disciplinari della medicina, del diritto, dell'economia, delle scienze sociali, delle politiche istituzionali, nonché ai progetti interdisciplinari), quando essa concerne saperi innovativi e presenta qualità d'eccellenza, mettendo in opera a tale scopo strumenti valutativi idonei e di garanzia";*
- c) "formulare un programma pilota per l'orientamento dei giovani e delle giovani, che tenga conto della coerenza tra offerta universitaria e richieste del mercato del lavoro (nella sua articolazione territoriale), ma che tenga presente anche l'identità di genere dei destinatari";*
- d) "favorire e rendere visibili, nei curricula universitari delle facoltà scientifiche e tecnologiche, proposte di qualificazione, percorsi formativi e stages che perseguano l'obiettivo di avvicinare le giovani all'alta tecnologia e di sostenerle nella preparazione alle relative professioni";*
- e) "favorire la dimensione internazionale e comunitaria di tutte queste diverse iniziative ed attività".*

Rispetto all'attuazione di questo protocollo di intesa va ricordato che, in particolare per ciò che riguarda la formazione delle studentesse e degli studenti (punti c,

d, e), l'Università degli studi di Sassari ha messo in cantiere il progetto per l'orientamento verso il mercato del lavoro che è rivolto in equa misura tanto alle giovani quanto ai giovani. Mentre sono in fase di elaborazione presso il Comitato Locale di Pari Opportunità (CPO), istituito nel nostro ateneo nel gennaio del 2000, le proposte e le iniziative che dovrebbero coinvolgere le discipline e i docenti (punti a, b).

Accanto a queste iniziative, l'Università degli studi di Sassari, attraverso il CPO, ha svolto un'indagine conoscitiva tra le donne che lavorano nell'ateneo, finalizzata a rilevare lo stato delle cose in materia di organizzazione del lavoro, di equità di trattamento, di percorsi professionali e di carriera, di comportamento sociale, di rapporti tra colleghi e con i dirigenti. Mediante lo strumento di rilevazione del questionario il CPO ha osservato da un punto di vista femminile la più complessiva qualità di vita lavorativa. In termini generali i risultati dell'indagine che presentiamo nelle pagine successive sono da considerare un utile strumento di valutazione delle attuali condizioni lavorative di tutto il personale universitario e non solo di quello femminile. Sugli aspetti specifici si rinvia alla loro lettura, che sarà tanto più utile se da questa osservazione si riuscirà ad elaborare progetti e politiche orientate al miglioramento complessivo della qualità del lavoro e di vita del personale.

Bisogna avere però la consapevolezza che l'università non è un mondo a sé; gran parte delle difficoltà che le donne incontrano nel lavoro sono connesse alla più complessiva struttura sociale e, in particolare, al carico familiare, di assistenza e di cura che continua a costituire per le donne il fattore primario di impedimento nell'accesso alla carriera. Di ciò è pienamente consapevole l'Unione Europea che favorisce progetti che si riferiscono a quell'insieme di servizi e di politiche classificate "family friendly" e che si collocano nella prospettiva di garantire a tutti (donne e uomini) una migliore qualità del tempo di lavoro e di vita personale. Questo tipo di politiche riguarda non solo la possibilità di introdurre orari di lavoro flessibili favorevoli ai dipendenti, ma anche la possibilità di accedere, a basso costo, a servizi che siano in prossimità del lavoro. Alle politiche "family friendly" si fa un riferimento esplicito nelle "Linee guida per l'attuazione del principio di pari opportunità per uomini e donne e per la valutazione dell'impatto equitativo di genere nella programmazione operativa – Fondi strutturali 2000-2006", in particolare nel punto 1.3 che riguarda le scelte strategiche per lo sviluppo del Mezzogiorno.

L'Università degli studi di Sassari si pone come prospettiva l'attivazione di queste ed altre politiche che abbiano come risultato concreto sia quello di ottenere migliori condizioni di lavoro sia di garantire a tutto il personale migliori condizioni di vita. Ed è con questa speranza che presentiamo i risultati della nostra ricerca.

Le donne e l'università. Prima indagine conoscitiva

di Antonietta Mazzette

1. Introduzione

Come le donne del nostro Ateneo hanno potuto constatare, abbiamo somministrato un questionario con molte domande e un numero ancora più elevato di possibilità di risposte. Abbiamo ritenuto che, essendo questa la prima indagine conoscitiva in materia di pari opportunità, la scelta di somministrare un questionario a vasto raggio, lungo e talvolta persino pedante, fosse una strada per così dire obbligata per poter raccogliere il maggior numero sia di informazioni sia di bisogni (espresi e sottintesi).

La lunghezza del questionario ha creato ovviamente problemi di tempo e di attenzione a chi ha risposto; molte si sono sottratte, ma quelle che hanno dato la loro disponibilità ci hanno consentito di elaborare le riflessioni e le proposte che troverete nelle pagine che seguono. A loro va il nostro ringraziamento che estendiamo anche a coloro che non hanno risposto, perché il loro sottrarsi è stato per noi materia viva di valutazione.

Il questionario è stato articolato in sei parti, più una breve storia a mo' di sperimentazione ed anche di verifica di una serie di batterie di risposte che la precedevano. Nel commentare i risultati e le percentuali non abbiamo seguito l'articolazione del questionario, bensì, per un verso abbiamo raggruppato le tabelle sulla base del ragionamento che le intervistate ci hanno suggerito, per un altro verso abbiamo utilizzato le informazioni per costruire delle classificazioni e dei percorsi di vita.

Ad esempio nella "Scheda Personale" - scheda da alcune donne contestata perché ritenuta una violazione della legge sulla privacy -, abbiamo inserito la "Professione del coniuge" e la "Professione dei genitori" al fine di capire se l'Università è un luogo di promozione sociale. Ebbene, in merito abbiamo rilevato che il nostro ateneo è certamente un luogo dove si migliora la propria condizione sociale. In termini tecnici possiamo sostenere che c'è rigidità verso

il basso e flessibilità verso l'alto, flessibilità che però inizia a diminuire via via che si va verso le fasce sociali più elevate. In altre parole questo significa che anche chi ha una provenienza sociale bassa (genitori con una modesta attività lavorativa e - presupponiamo - con un basso titolo di studio), migliora la sua condizione sociale sia nel lavoro (che si rileva dalla qualifica e dal titolo di studio) sia nella vita privata (coniuge che svolge una professione media o medio-alta). È più difficile invece l'accesso alle fasce sociali più alte, che viene confermato da chi già vi appartiene per provenienza familiare. Insomma abbiamo rilevato flessibilità verso l'alto, ma fino ad una certa soglia.

Hanno risposto 174 donne, un campione altamente significativo sotto il profilo scientifico, sia per la quantità sia per la rappresentatività di tutte le componenti presenti nell'ateneo. Infatti, di queste donne, circa la metà lavora nell'area amministrativa (48,8%), il 28,8% nell'area didattico-scientifica, e circa il 20% nelle altre aree (tecnica, biblioteche, servizi e altro). Pertanto, possiamo ribadire che il campione corrisponde a oltre il 31% della popolazione femminile che lavora nell'ateneo ed è rappresentativo di tutti i gradi e livelli (qualifiche funzionali e fasce docenti) sia per le aree tecnica e amministrativa sia per quella della didattica e ricerca.

Ma l'elevato numero di donne che non hanno risposto (371) è altrettanto significativo sotto il profilo culturale e politico (in senso ampio) per ciò che riguarda le tematiche sulle pari opportunità. Non riteniamo che il rifiuto di rispondere sia dovuto esclusivamente ai limiti del questionario o del Comitato Pari Opportunità (peraltro di recente istituzione). Abbiamo avvertito diffidenza, scetticismo ed anche timore dell'uso che avremmo potuto fare delle informazioni, e ciò rinvia ad un più complessivo 'clima' che riguarda le relazioni sociali tra colleghi, i rapporti gerarchici, e così via, di cui però non possiamo dar conto perché avremmo dovuto fare, quantomeno, un altro tipo di indagine conoscitiva. In questa sede ci limitiamo a segnalare i sintomi di questo 'clima' perché il nostro ateneo possa riflettere in modo approfondito sulle cause, anche al di là dei compiti del Comitato Pari Opportunità. Nell'alto numero di casi che non hanno risposto dobbiamo inserire anche le donne che, per disguidi relativi alla distribuzione del questionario, non lo hanno ricevuto. Purtroppo siamo venute a conoscenza di questi disguidi solo dopo aver concluso la rilevazione e quindi non abbiamo potuto porvi rimedio.

Abbiamo avuto inoltre rifiuti di diversa natura, da quelli silenziosi a quelli

espliciti. Possiamo riportare ovviamente solo questi ultimi (che ci sono giunti per e-mail, per telefono, per lettera, di persona) e lo facciamo non solo per ragioni di rigore scientifico, ma anche perché consideriamo gli atteggiamenti negativi un modo attivo di partecipare e di esprimere opinioni, quindi una ricca fonte di informazioni.

Tra questi atteggiamenti elenchiamo di seguito quelli che ci sono apparsi più chiari:

- c'è chi ha esplicitamente scritto o detto che "all'università si considera un maschio". Questo tipo di rifiuto a compilare il questionario (e probabilmente ad accettare qualunque discorso sulle pari opportunità) non ci è apparso come una posizione di dipendenza da una visione maschilista, al contrario, sembra esprimere una posizione di totale indipendenza che, secondo una certa letteratura, potrebbe essere definita di femminismo 'radicale';
- accanto alla posizione sopra riportata si possono collocare le risposte del tipo "credo che il problema non sia essere donna o uomo, ma il fatto che non ci siano opportunità né per l'una né per l'altro";
- si discostano invece coloro che ci hanno detto: "io vivo in un'isola felice, quindi non trovo l'interesse per compilarlo"; e ancora, "dire che il problema non mi tocca mi sembra brutto, però è così...";
- altre hanno considerato il questionario un inutile spreco di tempo: "non l'ho compilato perché era rubare tempo al mio lavoro"; "ho tanto lavoro da fare e non posso perdere tempo";
- infine ci sono state donne che hanno considerato le domande "cervellotiche", o, al contrario, "quiz da caserma". È evidente che entrambe queste dichiarazioni mettono in discussione il questionario, seppure superficialmente perché di fatto coloro che le hanno espresse non sono entrate nel merito dei contenuti. Ma anche queste posizioni non possono non essere materia di riflessione sugli strumenti da adottare in futuro.

All'elaborazione del questionario ha partecipato il CPO nella sua interezza. La rilevazione, l'inserimento dei risultati nel *data-base* e la prima lettura è stata fatta da Marzia Melis, Isabella Meloni e Camillo Tidore. Le successive elaborazioni sono state fatte da coloro che hanno firmato i diversi capitoli. Va segnalato che tutti i grafici e le tabelle, nonché le elaborazioni statistiche sono opera di Camillo Tidore.

2. La donna che lavora: una questione privata e pubblica

Sommario

L'idea centrale del presente capitolo è che per la donna che lavora la sfera pubblica è fortemente influenzata da quella privata. Per sfuggire alla genericità abbiamo preso in considerazione in modo speculare tanto la vita privata quanto quella pubblica e abbiamo confrontato le reciproche influenze dell'una sull'altra e viceversa.

La famiglia è chiaramente al centro dei problemi privati, ma questi problemi diventano immediatamente pubblici nella misura in cui incidono sul lavoro, inteso come qualità, efficienza, organizzazione degli spazi fisici, rapporto con gli altri colleghi, ed anche come riconoscimento di sé per l'appunto attraverso il lavoro. In altre parole le donne assegnano una grande importanza sia alla famiglia sia al lavoro.

Finora le esigenze della prima sono state subordinate alle esigenze del lavoro, le intervistate non chiedono un rovesciamento di prospettiva bensì che si assuma una diversa ottica nell'organizzazione complessiva del lavoro. La richiesta del cambiamento non è riferita solo ai problemi privati, ma è legata in pari misura all'articolazione interna e alla distribuzione del lavoro, ai problemi di conflitto con i colleghi, all'inadeguatezza degli spazi, agli ostacoli che si incontrano nel fare carriera, alla valorizzazione individuale.

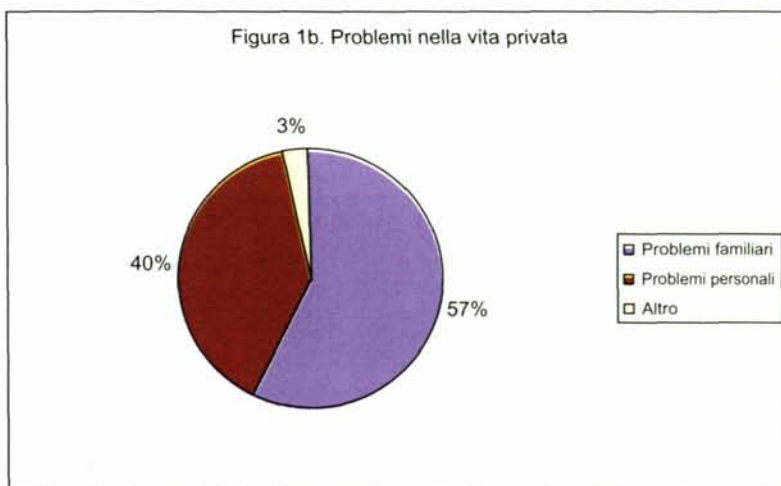
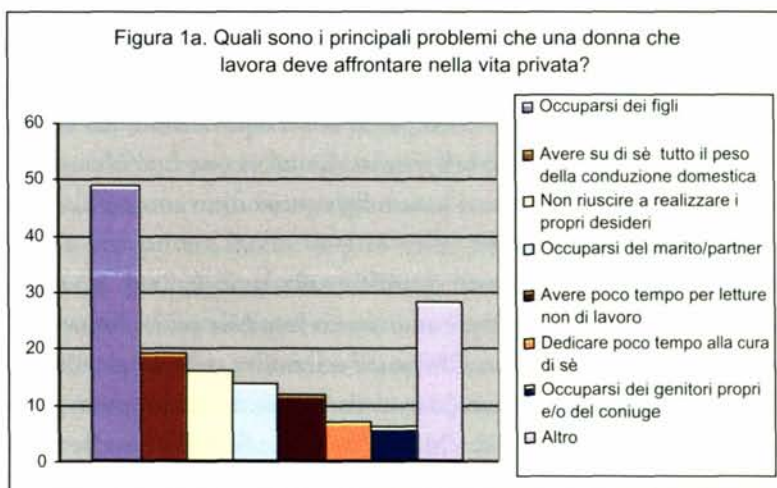
2.1. Partiamo da una domanda: "È proprio vero che la donna che lavora ha più problemi dell'uomo che lavora?"

Per rispondere a questa domanda abbiamo preso in considerazione le risposte riguardanti i problemi che una lavoratrice deve affrontare nella vita privata e le abbiamo rapportate a: "lo stato civile", "l'età", "l'area di appartenenza", "l'anzianità di servizio", "la qualifica" e "il titolo di studio". Precisiamo che questi indicatori (riportati tra virgolette) sono stati la nostra linea-guida principale nella stesura del presente rapporto.

Nonostante i profondi cambiamenti attraversati dalla famiglia italiana, la donna continua ad avere su di sé gran parte del peso domestico. Troviamo, infatti, la percentuale più elevata se sommiamo tutte le risposte che riguardano l'occuparsi dei figli, dei genitori e/o dei suoceri, del marito/partner e, più in generale, della conduzione domestica. È quasi conseguente la significativa percentuale che complessivamente racchiude tutte quelle risposte che hanno a

che vedere con lo “spazio del sé” e più in generale con i problemi personali.

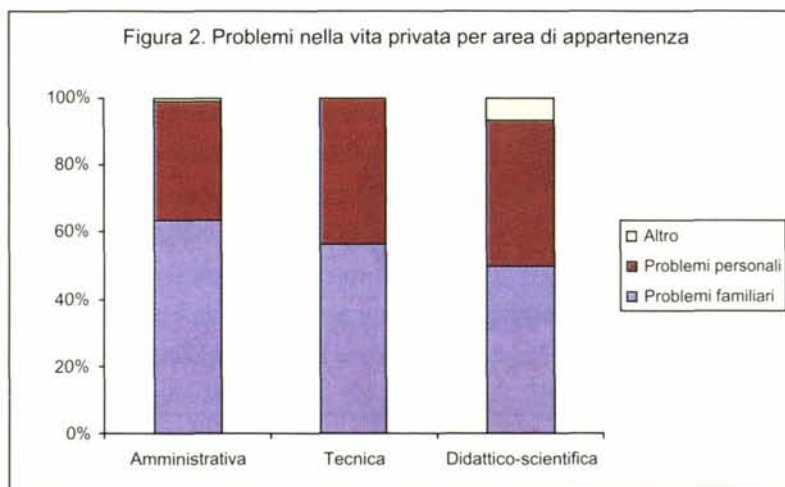
La famiglia continua a sottrarre la maggior parte del tempo alla donna e alle sue esigenze personali, e ciò vale che si tratti della coniugata o della non coniugata, che abbia figli o non ne abbia, che sia giovane o meno giovane, che abbia un titolo di studio o no.



Ovviamente ci sono delle differenze e delle sfumature che dipendono dalla situazione individuale. Vediamo infatti che se per le coniugate - dopo i problemi che concernono i figli e la conduzione domestica - assume importanza “l’aver poco tempo alla cura di sé” per le non coniugate, dopo i problemi relativi ai figli e al partner, vengono quelli connessi all’aver poco tempo per letture non di lavoro (Tab. 2a).

Per ciò che riguarda le fasce d’età (Tab. 2b), vediamo invece che c’è una sorta di ripartizione “naturale”: fino ai 45 anni prevalgono i problemi familiari; la fascia d’età 46-50 può essere considerata una fase di transizione per cui i problemi familiari e quelli personali per lo più si equivalgono; dai 51 anni in su prevalgono i problemi personali mentre diminuiscono i problemi familiari perché probabilmente anche se si hanno figli questi sono autonomi e non più a carico di chi ci ha risposto.

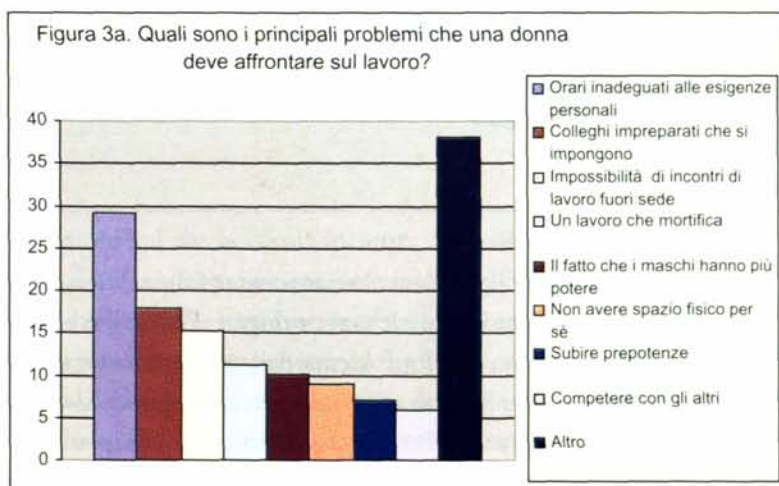
Riscontriamo delle differenze quando analizziamo la Tab. 2c, infatti, in relazione al peso della famiglia c’è uno scarto sensibile tra le donne dell’area amministrativa e quelle dell’area didattico-scientifica, mentre si collocano in mezzo le donne dell’area tecnica. Se osserviamo più da vicino questo dato e lo rapportiamo alle qualifiche (Tab. 2d), vediamo che fino al VI livello i due tipi di problemi - della famiglia e della cura di sé - si equivalgono, c’è un significativo scarto a favore dei problemi familiari nelle successive qualifiche, la punta massima si ha nel VII livello e quella minima la si ottiene con i professori ordinari. Segnaliamo l’importanza che per le ricercatrici e le assegniste hanno i



problemi legati alle esigenze di spazio personale. Va detto che influiscono su questa alta percentuale le più giovani che hanno meno problemi di conduzione familiare, di figli, di partner, di genitori a carico, e così via.

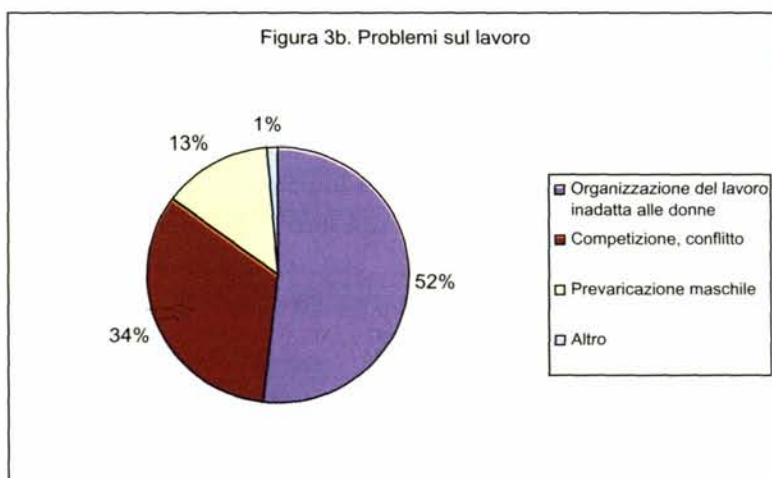
2.2. Dall'analisi di questi primi dati si conferma con chiarezza *a)* che la donna ha su di sé il carico della famiglia e *b)* che i suoi spazi personali sono limitati da questo carico. I due tipi di problemi raggruppano un insieme di esigenze che, seppure situate nella cosiddetta sfera privata, influiscono pesantemente sulla sfera lavorativa e sociale della donna. Da questo punto di vista possiamo sostenere che il confine tra la dimensione privata e quella pubblica è molto labile perché l'una incide sull'altra.

Analizzando le risposte che riguardano le difficoltà materiali che la donna incontra nel lavoro, verifichiamo anzitutto quanto il lavoro (sfera pubblica) incide sulla sfera privata, inoltre di quali tipi di difficoltà si tratta, infine che cosa è possibile fare per ridurre gli ostacoli che la donna incontra quotidianamente. Queste risposte confermano quel che abbiamo sostenuto prima: la gestione quotidiana della famiglia (sfera privata) ha bisogno di una differente organizzazione del lavoro e il cambiamento parte dall'orario che, come si avrà modo di ripetere più avanti, deve essere flessibile e personalizzato rispetto alle esigenze individuali. Ma se la percentuale più elevata concerne l'inadeguatezza degli orari, e questo è un problema che ha origine fuori dell'università, al secondo posto troviamo la risposta "Avere colleghi impreparati che si impongono comunque", e ciò riguarda invece direttamente l'organizzazione interna dell'ateneo.



Abbiamo classificato in tre tipologie le diverse risposte concernenti la domanda “Quali sono i principali problemi che una donna deve affrontare sul lavoro?”:

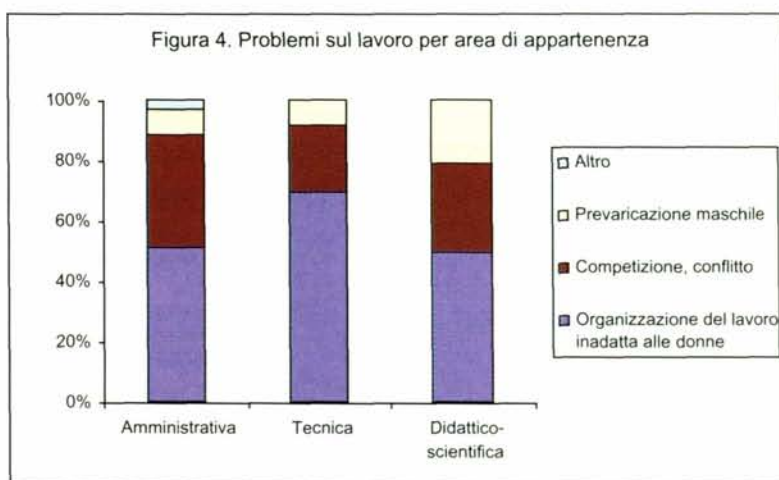
- 1) *l'organizzazione del lavoro non è adeguata alle donne*. In questa tipologia sono presenti risposte quali lo spazio inadatto, il sentirsi costantemente sotto esame, il non poter partecipare per ragioni familiari ad incontri al di fuori dell'orario del lavoro e soprattutto a quelli che si tengono fuori sede;
- 2) *la competizione ed i conflitti interni sono un problema per la donna*. In quest'altra tipologia abbiamo raggruppato risposte quali l'avere colleghi che ti ostacolano, il dover competere con gli altri, il subire prepotenze da parte di colleghi e/o superiori, l'avere colleghi che ti escludono dalle informazioni;
- 3) *la prevaricazione maschile*. In quest'ultima tipologia abbiamo raggruppato risposte quali il venire escluse dalle cose che contano perché si è donna, l'avere timore di comportamenti scorretti di alcuni colleghi maschi, scontrarsi col fatto che comunque i maschi hanno più potere.



Dalla lettura della tabella riguardante lo stato civile (Tab. 4a) non rileviamo differenze sostanziali tra le coniugate e le non coniugate. Per ciò che riguarda le fasce d'età (Tab. 4b) vediamo che il problema dell'organizzazione del lavoro inadatta alle donne cresce dai 35 fino ai 50 anni perché in queste fasce vi sono le donne che hanno figli a carico. Per ciò che concerne la competizione ed i conflitti tra colleghi, la punta più alta si ritrova nella fascia d'età 51-55. Mentre

sono le più giovani - fino a 35 anni - a risentire della prevaricazione maschile.

Se consideriamo le aree di appartenenza (Tab. 4c), vediamo che il problema dell'inadeguatezza dell'organizzazione del lavoro è avvertito soprattutto dalle donne dell'area tecnica, mentre sono quelle dell'area amministrativa a risentire della competizione e dei conflitti interni. Per ciò che riguarda la prevaricazione maschile è l'area didattico-scientifica a segnalarne l'importanza. Quest'ultimo dato assume significatività se lo rapportiamo al titolo di studio (Tab. 4d), infatti sono soprattutto le donne agli inizi della carriera scientifica (che hanno conseguito quasi tutte un dottorato o una specializzazione) a sottolinearne il peso. Mentre per ciò che concerne la qualifica, i problemi di competizione e conflitto sono subito soprattutto dai livelli più elevati e per le restanti qualifiche le percentuali sono distribuite più o meno uniformemente. Viceversa, i problemi di prevaricazione sono segnalati da tutte le fasce docenti, compresa quella dei professori ordinari (Tab. 4e).

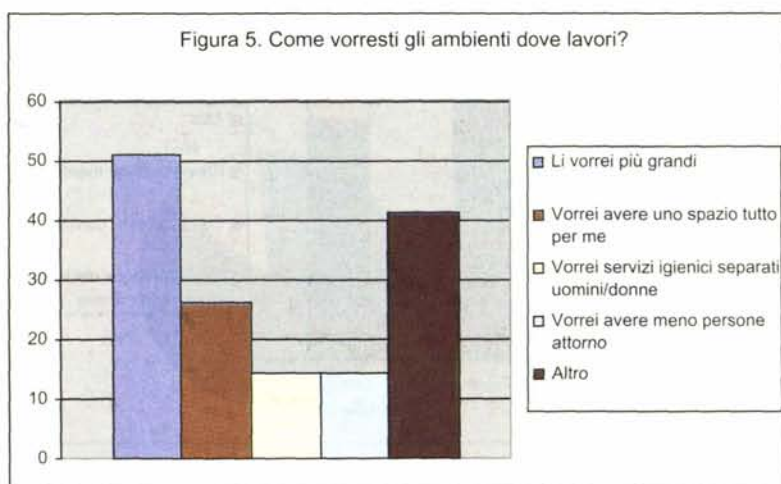


Tra i problemi che la donna incontra nel lavoro abbiamo inserito gli spazi fisici le cui qualità, come è noto, influiscono sulle relazioni tra colleghi e perciò sulla qualità del lavoro (va specificato che questo ragionamento riguarda tutti a prescindere dall'appartenenza di genere), specularmente incidono sulla percezione dello spazio le caratteristiche di queste relazioni. Facciamo un esempio: se si lavora in un ambiente piccolo e contemporaneamente si ha una scarsa affinità con qualche collega, lo spazio fisico viene vissuto in modo opprimente

ed incide negativamente sulla qualità del lavoro. Viceversa, lo spazio piccolo appare meno angusto se vi sono rapporti amichevoli. Ci limitiamo per ragioni di brevità a questo esempio, il quale ci serve per sottolineare non soltanto quanto siano importanti i luoghi dove si lavora e quanto incidano materialmente sulla condizione di chi vi sta per molte ore al giorno, ma anche per chiarire che i luoghi non sono mai neutri sotto il profilo sociale.

Alla luce di questo chiarimento segnaliamo che il maggior numero di risposte su come si vorrebbero gli ambienti di lavoro riguardano proprio le dimensioni che devono essere più grandi; inoltre si desiderano spazi da gestire autonomamente, tant'è che si vuole più privacy e non si vogliono persone attorno perché non si riesce a lavorare bene.

Le esigenze di avere uno spazio più grande e tutto per sé sono avvertite soprattutto dalle donne dell'area tecnica. La privacy e la necessità di stare da sole sono avanzate prevalentemente dalle donne dell'area amministrativa, mentre i restanti dati sono più o meno distribuiti su tutto il campione (Tab. 5a).



Alla luce degli orientamenti emersi possiamo classificare le domande di una diversa qualità degli ambienti fisici dove si lavora nel modo seguente: gli spazi non sono funzionali e adatti alle esigenze *a)* del lavoro delle donne e *b)* della loro quotidianità. Questi due tipi di esigenza che hanno a che vedere con il fatto che, pur stando in un ambiente pubblico, si ha la necessità di tutelare la propria sfera privata ed individuale, toccano trasversalmente tutte le donne,

qualunque sia il titolo di studio e la loro qualifica (Tab. 5b, Tab. 5c). Ci limitiamo a segnalare come indicative di due condizioni particolari e distinte l'elevata percentuale delle donne dell'area amministrativa che non superano il V livello che chiedono spazi più grandi, e la rilevante percentuale di donne ricercatrici e assegniste di ricerca che chiedono spazi da gestire singolarmente. È evidente che via via che si sale nella scala professionale questi due problemi sono meno avvertiti, fino a non costituire più un problema: ad esempio, nessuna docente di prima fascia chiede spazi individuali, mentre tutte chiedono spazi più grandi. Ma quest'ultimo dato non rientra esclusivamente nelle richieste di genere, bensì rispecchia una condizione generalizzata delle attuali strutture dell'ateneo, in particolare in alcuni settori e per alcune facoltà per le quali vi sono progetti e lavori in fase di realizzazione.

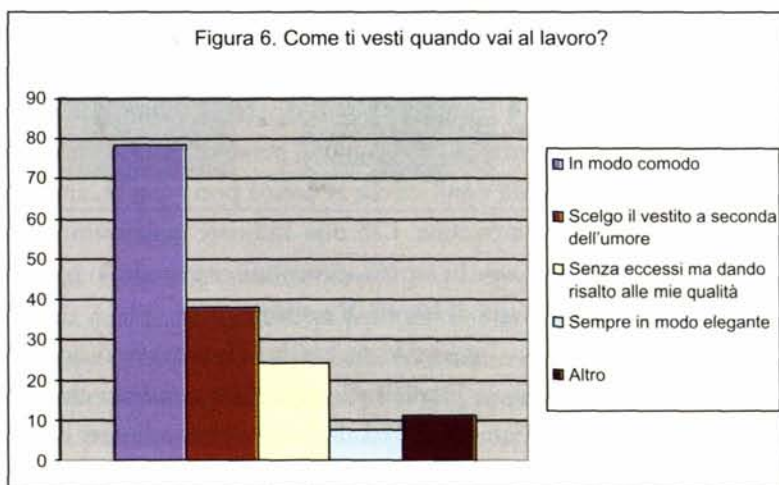
La richiesta di avere spazi fisici adeguati alle esigenze delle donne e in particolare più puliti, viene confermata anche dalle parole che le intervistate hanno aggiunto sotto la voce "Altro". Infatti, sono numerose le donne che hanno chiesto, non solo di avere spazi "più ariosi", "più confortevoli", "più sicuri" e "igienicamente soddisfacenti", ma anche spazi da personalizzare con fotografie dei figli e dei propri cari, e con altri oggetti. Citiamo come caso emblematico, indicativo delle esigenze sopra sintetizzate, la risposta di una lavoratrice: "vorrei utilizzare una radiolina portatile perché ritengo che un sottofondo musicale soffuso aiuti a rendere l'ambiente più rilassato e a produrre meglio nel lavoro di routine".

Come si può ben comprendere da queste parole espresse liberamente, anche quando si analizza la qualità degli spazi fisici dove si lavora, si può cogliere la labilità dei confini tra privato e pubblico. La natura dell'ambiente di lavoro è sicuramente pubblica ed il comportamento di chi vi lavora non può che essere adeguato a questa natura, ma il bisogno di personalizzarlo con segni che provengono dalla sfera privata significa che la donna porta con sé, anche nelle ore di lavoro, quest'altra dimensione. Ciò non influisce negativamente sulla qualità del lavoro, anzi, sotto molti aspetti, contribuisce a renderlo più "accettabile", persino quando si tratta di lavoro di routine.

Nel questionario abbiamo inserito la domanda "Come ti vesti quando vai al lavoro?". Per ragioni di rigore intellettuale avvertiamo i lettori che vi sono state donne che se ne sono "lamentate" ed altre che si sono rifiutate di rispondere perché la domanda è stata ritenuta inutile nel migliore dei casi, stupida ed

offensiva nel peggiore. Non è questa la sede per ricorrere alla vasta letteratura esistente sui significati che l'abbigliamento assume e sugli aspetti di relazionalità e di comunicazione insiti in esso. L'abbigliamento è sempre un *segno* e rinvia ad uno *spazio (corpo) del sé* altamente simbolico. In quest'ottica consideriamo il corpo uno spazio che ben si integra con gli spazi comunemente considerati. Vale a dire che se c'è una stretta relazione tra ambiente fisico, lavoro e rete sociale questa si manifesta pienamente se la si integra con la corporeità dello starvi. Allora, giacché il problema non è stato certamente quello di indagare sulla struttura fisica delle nostre interlocutrici, capire quali fossero le modalità di scelta del vestirsi per andare al lavoro è stato un modo per delineare i confini che ognuna riesce a stabilire o a subire, confini che si restringono o si dilatano a seconda tanto delle capacità individuali di stare con gli altri, quanto delle differenti interazioni che si formano negli ambienti di lavoro. Da tutto ciò è possibile verificare se vi sono barriere e, se sì, se queste sono considerate invalicabili.

Ebbene, dalla lettura delle risposte più frequenti possiamo tracciare il seguente percorso: *a)* ci si veste in modo comodo perché lo stare nel proprio ambiente di lavoro per la maggior parte delle intervistate non è problematico; *b)* si sceglie il vestito a seconda dell'umore perché la singola personalità - con i problemi, i desideri, le ambizioni soddisfatte e insoddisfatte - ha bisogno di manifestarsi anche in uno spazio pubblico; *c)* ci si veste senza eccessi ma dando risalto alle proprie qualità perché l'ambiente del lavoro comunque, anche se non è problematico, costituisce un freno rispetto alla creatività individuale.



Come si può constatare questo percorso non è casuale, perché la scelta dell'abbigliamento, intesa come *spazio del sé*, è sì una scelta individuale ma è legata ad una serie di regole sociali. Sotto questo profilo è indicativa la quasi inesistenza in termini percentuali della risposta "Non me ne curo".

2.3. Analizzare i problemi che la donna incontra - nella vita privata e in quella lavorativa - significa cogliere i progetti di vita legati al miglioramento della propria condizione professionale, e questo ci conduce direttamente alla carriera.

Diamo per scontato il fatto che le donne aspirano a fare carriera, esattamente come gli uomini. D'altro canto ciò è confortato dalle risposte alle domande "Ritieni di avere fatto carriera?" e "Ritieni di dover fare ancora carriera?".

Figura 7. Ritieni di avere fatto carriera?

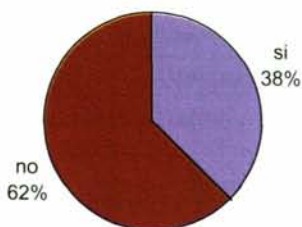
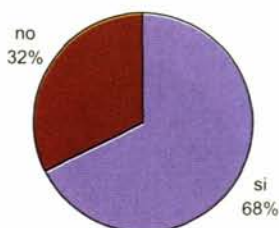


Figura 8. Ritieni di dovere fare carriera?

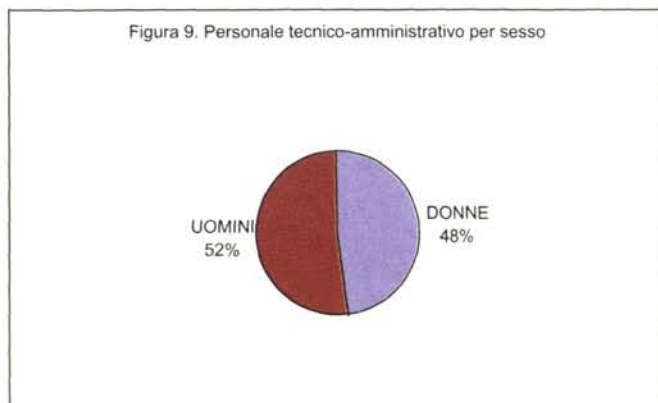


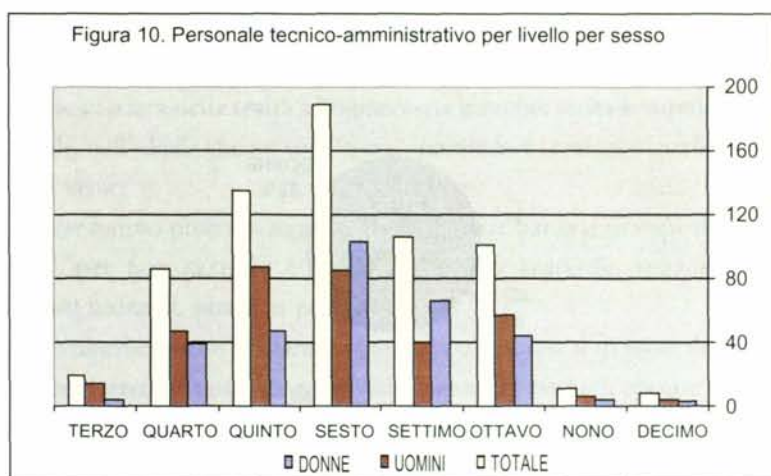
Rispetto a questi progetti di vita sorgono spontanei due interrogativi: 1) “La donna continua ad essere discriminata nella carriera?”; 2) “Quale tipo di donna è più o meno discriminata rispetto all’uomo?”.

Rispondiamo affermativamente al primo interrogativo, ricorrendo sia alle risposte contenute nel questionario sia alla distribuzione del personale universitario nei diversi livelli e qualifiche. Al di là dell’ovvia constatazione che rispetto agli uomini ci sono meno donne nei gradini più elevati della struttura universitaria e che questa inferiore presenza femminile rispecchia una situazione generalizzata nel resto della società, verificiamo che, per ciò che concerne l’area amministrativa e tecnica, la loro ascesa appare agevole e poco problematica fino al VII livello, mentre diventa più difficile dall’VIII livello in poi. In merito va ricordato anzitutto che c’è stata una crescita qualitativa e quantitativa delle donne, perché è aumentato il numero di coloro che hanno conseguito un titolo di studio superiore ed anche la laurea, inoltre perché negli ultimi decenni sono più numerose le donne che sono entrate nel mondo del lavoro.

Personale tecnico-amministrativo suddiviso per livello alla data del 13 ottobre 2000

| LIVELLO | DONNE | UOMINI | TOTALE |
|---------|-------|--------|--------|
| DECIMO | 3 | 4 | 7 |
| NONO | 2 | 5 | 7 |
| OTTAVO | 46 | 58 | 104 |
| SETTIMO | 63 | 40 | 103 |
| SESTO | 103 | 85 | 188 |
| QUINTO | 47 | 87 | 134 |
| QUARTO | 38 | 47 | 85 |
| TERZO | 4 | 15 | 19 |
| TOTALE | 306 | 341 | 647 |





Per ciò che riguarda l'area didattico-scientifica, se non si avvertono grandi squilibri nelle fasce dei ricercatori e dei dottori di ricerca, ciò inizia a non valere più per la fascia dei professori associati e, in modo particolare, per quella dei professori ordinari. Usando un linguaggio figurato possiamo dire che nel fare carriera per le donne vi è una sorta di percorso ad imbuto, e la ridotta percentuale della fascia dei professori ordinari rinvia immediatamente a questa figura.

Personale docente suddiviso per fascia alla data del 13 ottobre 2000

| FASCIA | DONNE | UOMINI | TOTALE |
|-------------------------------|------------|------------|------------|
| Professori Ordinari | 18 | 144 | 162 |
| Professori Associati | 45 | 143 | 188 |
| Professori Incaricati | 5 | 4 | 9 |
| Ricercatori | 111 | 147 | 258 |
| Assegnisti di Ricerca/Lettori | 42 | 29 | 71 |
| Supplenti esterni | 14 | 31 | 45 |
| TOTALE | 235 | 498 | 733 |

Figura 11. Personale docente per sesso

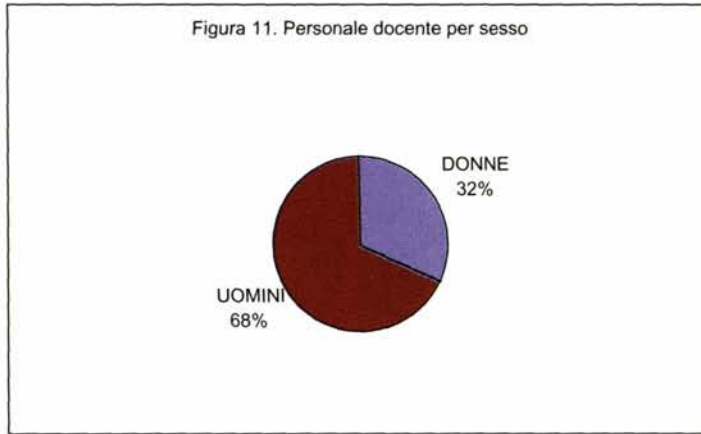
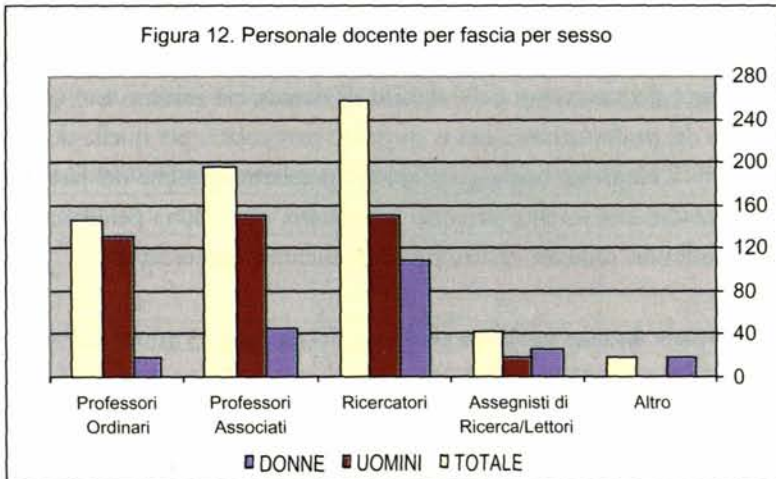


Figura 12. Personale docente per fascia per sesso



Per rispondere al secondo interrogativo – e cioè quale tipo di donna è discriminata nella carriera –, nella costruzione delle tabelle abbiamo proceduto nel modo seguente:

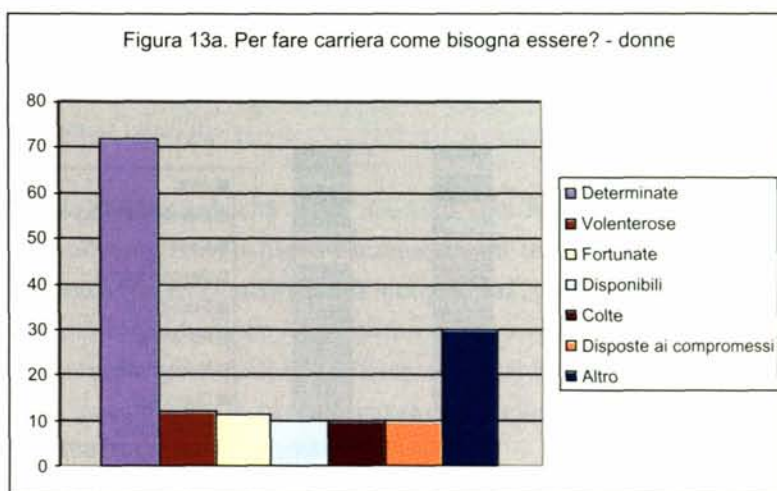
- a) come bisogna essere per fare carriera;
 - b) che cosa è necessario per fare carriera;
 - c) che cosa impedisce la carriera alle donne.
- a) Entrando nel merito delle indicazioni che ci hanno fornito le intervistate, è bene dire che
- alcune di loro hanno voluto sottolineare la distinzione tra “come si è

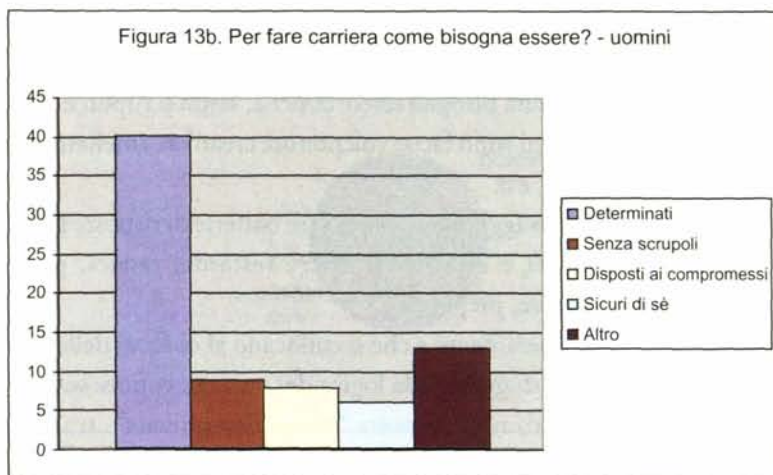
nella realtà” e “come bisogna essere” per poter fare carriera, cioè hanno stabilito un confine tra il *reale* e l'*ideale*. Così scrive una lavoratrice: “per fare carriera nella realtà bisogna essere ciniche, senza scrupoli e disponibili, nell’ideale che mi sono fatta: volenterose creative e intellettualmente vivaci”;

- altre hanno preferito aggiungere alle nostre batterie di risposte frasi quali “per fare carriera è necessario essere testarde, tenaci, pazienti, lungimiranti, positive, preparate”.

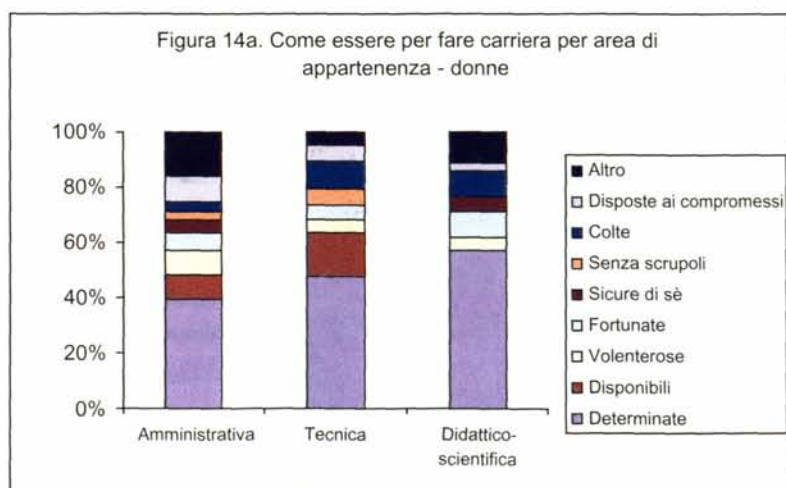
Le opinioni espresse liberamente e che si collocano al di fuori delle risposte rigidamente precostituite, sfuggono alla logica dei numeri, eppure sotto molti aspetti li rafforzano. Infatti, nella risposta “essere determinate”, troviamo la percentuale più elevata, seguono a molti punti di distanza “essere volenterose” ed “essere fortunate”.

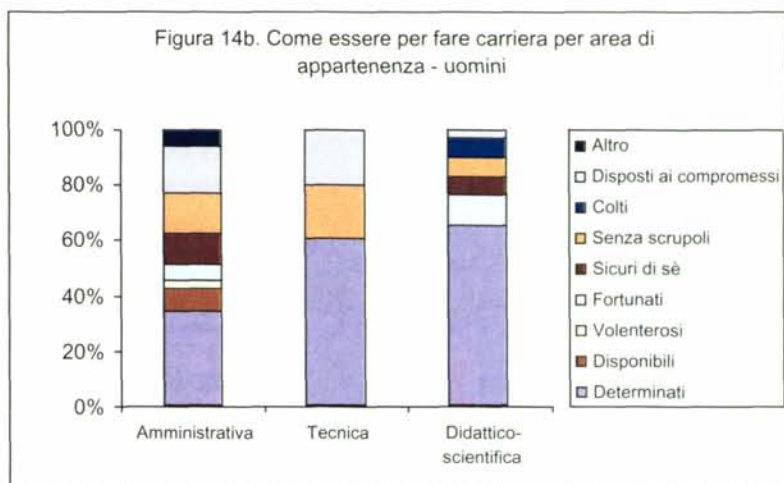
Introducendo nel questionario anche la voce **Uomini**, abbiamo voluto capire se fosse percepita disparità di condizione e trattamento tra donne e uomini nell’accesso alle carriere. Ebbene, anche gli uomini devono essere determinati se vogliono fare carriera, ma le due risposte che seguono sono estremamente significative della diversità percepita; infatti gli uomini sono o devono essere anche “senza scrupoli” e “disposti al compromesso”.





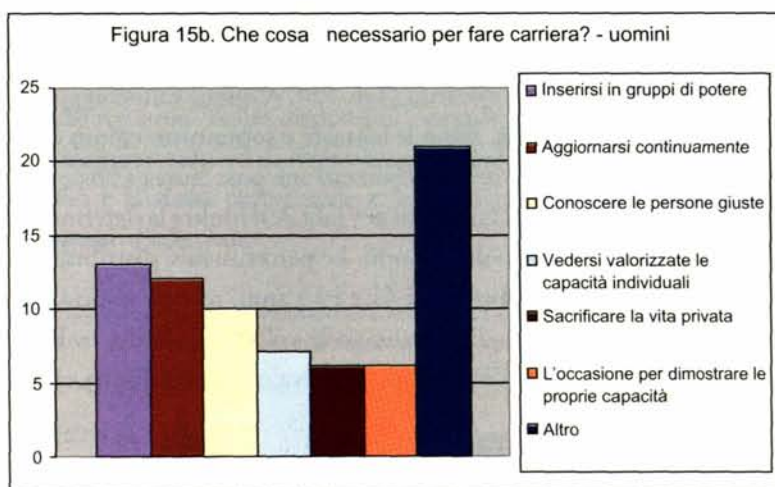
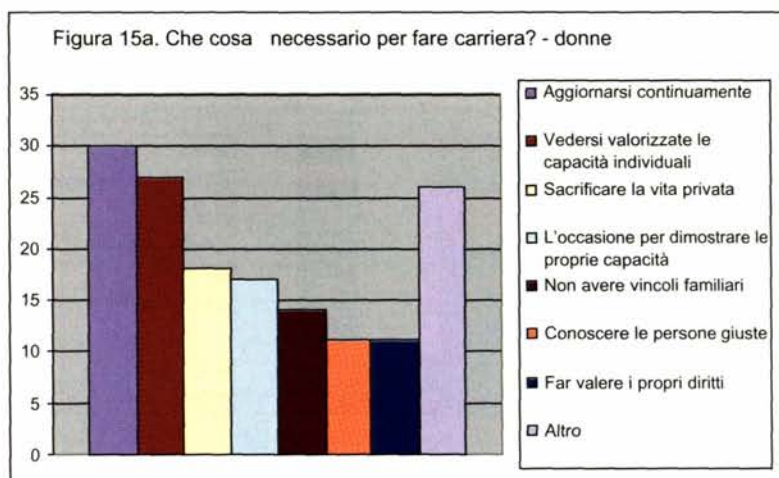
Bisogna però precisare che sono soprattutto le donne dell'area didattico-scientifica a incidere sulla percentuale che riguarda la determinazione, mentre per ciò che riguarda "essere disponibili" sono le interlocutrici dell'area tecnica a dare il maggior numero di risposte, quelle dell'area amministrativa danno lo stesso peso e la stessa percentuale a "essere remissive" ed "essere disposte ai compromessi" (Tab. 7a).





L'incidenza dell'area didattico-scientifica appare ancora più forte se si osservano i dati delle tre fasce di docenza (Tab. 7b). A questi vanno aggiunti due fattori: il titolo di studio e l'età. Sono le laureate e soprattutto coloro che hanno conseguito un dottorato e una specializzazione post laurea a sostenere che bisogna essere determinate nel fare carriera (Tab. 7c); inoltre la determinazione prevale per le donne al di sotto dei 40 anni. Le percentuali si distribuiscono in modo equilibrato nelle fasce d'età tra i 41 e i 55 anni, mentre dopo i 56 anni cresce il numero di coloro che dichiarano sia la volontà sia la disponibilità ad accettare compromessi come caratteristiche prevalenti della donna che vuole fare carriera (Tab. 7d).

- b) Per ciò che riguarda che cosa è necessario per fare carriera vediamo che in termini complessivi le risposte maggiormente indicate sono: *I*) aggiornarsi continuamente; *2*) sacrificare la vita privata; *3*) essere riconosciute per le capacità individuali. Se rapportiamo queste risposte a quelle concernenti gli uomini cogliamo alcune differenze, infatti le più frequenti nell'ordine sono: *I*. conoscere le persone giuste; *II*. aggiornarsi continuamente; *III*. inserirsi in gruppi di potere.



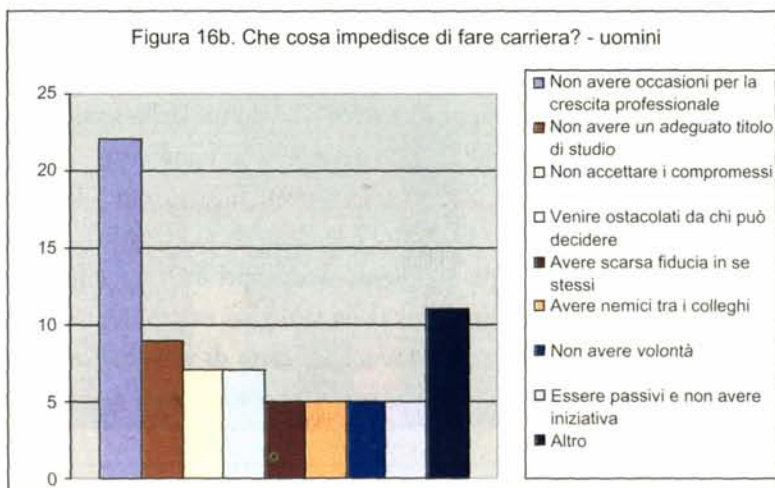
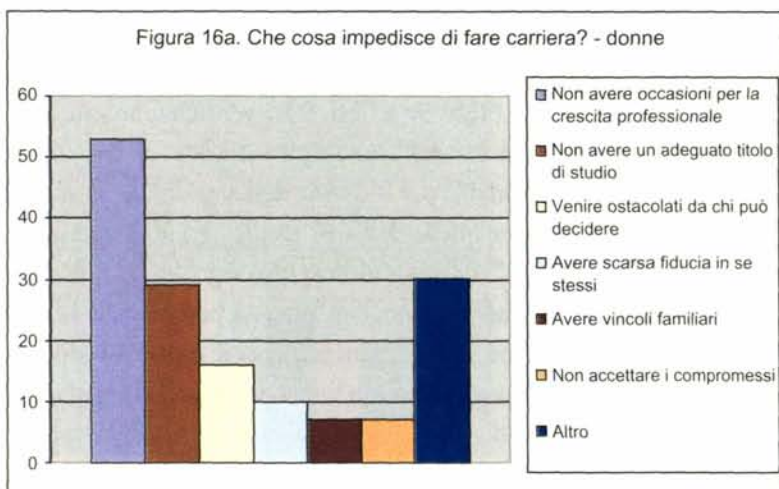
Vi sono naturalmente delle sfumature di differenza se prendiamo in considerazione le coniugate e le non coniugate, l'area di appartenenza e la qualifica, il titolo di studio e le classi d'età. Ad esempio per le non coniugate l'ordine di risposte è il seguente: 1) aggiornarsi continuamente; 2) essere valorizzate per le capacità individuali; 3) sacrificare la vita privata. Solo al quarto posto viene indicato "non avere vincoli familiari" (Tab. 9a). Quest'ultima risposta ha lo stesso valore percentuale anche per le coniugate, valore che aumenta quando l'intervistata ha almeno due figli, per arrivare alla totalità delle intervistate tra

le donne che hanno almeno quattro figli (Tab. 9b).

Se analizziamo più da vicino queste risposte e le rapportiamo all'area di appartenenza e alla qualifica (Tab. 9c e Tab. 9d), verifichiamo che per fare carriera è necessario: per le donne dell'area amministrativa "essere valorizzate per le proprie capacità individuali"; per le donne dell'area didattico-scientifica "sacrificare la vita privata"; per quelle dell'area tecnica avere "l'occasione per dimostrare le proprie capacità". In quest'ultimo caso segnaliamo una diversità rispetto alle restanti aree perché seguono, con la stessa percentuale, le risposte "conoscere le persone giuste" ed "essere valorizzate per le capacità individuali". Relativamente alla qualifica invece incidono sulla percentuale riguardante l'aggiornamento le risposte delle donne dell'area amministrativa a partire dal VII livello in poi, ed in particolare quelle dell'VIII livello. Invece, per ciò che concerne le risposte sulla necessità di sacrificare la vita privata è l'area docente a prevalere, con un notevole numero di casi tra le ricercatrici e le assegniste. Le donne della prima fascia docente si distinguono rispetto alle altre fasce docenti perché si dividono tra la necessità di "vedersi valorizzate per le capacità individuali" ed "essere inserite in gruppi di potere". Le donne della seconda fascia docente assegnano un alto valore al "non avere vincoli familiari".

Complessivamente trovano conferma le risposte finora citate anche quando si analizza il titolo di studio (Tab. 9e) e le classi d'età (Tab. 9f). Viceversa appaiono poco influenti: il riconoscimento dei propri diritti; l'appartenenza ad un partito e/o sindacato; il sostegno della famiglia; non guardare in faccia nessuno; essere corretti sul lavoro; avere un progetto di vita chiaro; avere un proprio spazio nella comunità scientifica; partecipare alla vita accademica; avere rapporti di fiducia.

- c) Per ciò che riguarda che cosa impedisce alle donne di fare carriera vediamo che complessivamente le prime tre risposte in ordine di indicazione sono: 1) "non avere occasioni per la crescita professionale"; 2) "non avere un adeguato titolo di studio"; 3) "venire ostacolati da chi può decidere". Questa sequenza riguarda in pari misura le coniugate e le non coniugate, nonché le aree di appartenenza (Tab. 11a e Tab. 11b). Anche per gli uomini vengono indicate le prime due risposte, mentre troviamo come terza risposta "non accettare compromessi".



Rileviamo delle differenze nell'ordine di importanza delle risposte quando analizziamo la qualifica (Tab. 11c). Infatti, le donne comprese fino al V livello indicano come impedimento prioritario "non avere un adeguato titolo di studio", questo dato viene confermato da chi ha la licenza media (Tab. 11d). Mentre, circa la metà delle donne del VI e del VII livello ritengono un ostacolo alla carriera "non avere occasioni per la crescita professionale". Quest'ultima risposta viene scelta anche da chi ha l'VIII livello e dalla fascia dei ricercatori,

seppure in percentuale più bassa delle precedenti. Per le donne della seconda fascia docente assumono il medesimo peso “avere vincoli familiari” e “non avere particolari capacità intellettuali”, mentre le intervistate della prima fascia docente si distribuiscono in eguale misura tra “non avere un adeguato titolo di studio”, “avere scarsa fiducia in se stesse”, “non lavorare in un’équipe”, “venire ostacolati da chi può decidere”. Va detto che non abbiamo rilevato indicazioni di rilievo in relazione alle classi d’età.

Conclusioni

Dalla lettura delle tabelle abbiamo avuto modo di verificare finora che per le nostre interlocutrici l’organizzazione del lavoro dell’Università è scarsamente adeguata alle loro esigenze. In merito ci sono state utili le valutazioni e le richieste che le intervistate hanno espresso sulla flessibilità degli orari, sulla qualità degli ambienti di lavoro, sulle difficoltà che hanno per partecipare ad incontri e corsi di formazione che si tengono fuori dall’orario di lavoro e in modo particolare fuori sede, sul fatto che esse si sentono costantemente sotto esame.

Come si può constatare le difficoltà sopra elencate sono nel contempo di natura materiale (come ad esempio i luoghi fisici) e di natura culturale e sociale (come il bisogno espresso di corsi di formazione), ma sono anche di tipo psicologico, perché il sentirsi costantemente esaminate non è soltanto una caratteristica legata all’articolazione dell’organizzazione del lavoro bensì coinvolge in modo differente le singole personalità delle lavoratrici.

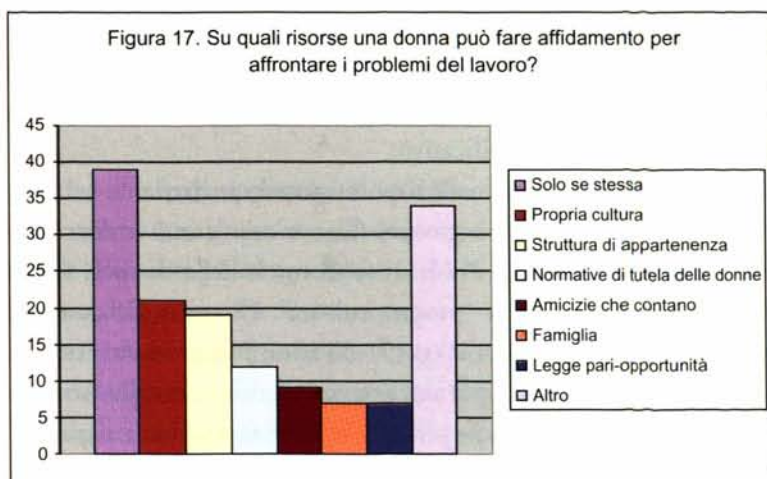
A ciò vanno aggiunte le difficoltà di natura sia privata sia pubblica nell’accedere alle carriere. Difficoltà che non si condividono con gli uomini di pari livello.

3. Organizzazione del lavoro e pari opportunità

Sommario

In questo capitolo prendiamo in considerazione le risorse di cui la donna consapevolmente dispone e di quelle di cui potrebbe avvalersi. Come si constaterà più avanti in modo articolato, la donna considera il proprio bagaglio culturale e professionale non soltanto la risorsa più importante ma anche quella determinante per la sua professione. Ciò non significa che le donne pecchino di egocentrismo, piuttosto esprimono una sorta di sfiducia - più o meno accentuata a seconda della singola esperienza e del ruolo ricoperto -, verso le risorse messe a disposizione dalla struttura di appartenenza (comprendendo in essa anche i colleghi). Vale a dire che la donna si sente sola nell'affrontare i problemi che incontra nella quotidianità lavorativa. Solitudine che non viene attutita né dalla famiglia né tantomeno dalle organizzazioni sindacali. Viceversa costituisce una sorpresa il fatto che le intervistate abbiano considerato una risorsa spendibile le norme di tutela della donna e le pari opportunità, anche se è bene dire che questa considerazione non è priva di contraddizioni, non ultimo perché non è avvertita da tutte e allo stesso modo.

3.1 L'inadeguatezza dell'organizzazione del lavoro emerge con chiarezza dall'analisi delle risposte alla domanda "Su quali risorse una donna può fare affidamento per affrontare i problemi del lavoro?". Ebbene, le risposte più frequenti sono in primo luogo "solo su se stessa", in secondo luogo "sulla propria cultura" e solo in terzo luogo "sulla specifica struttura di appartenenza". È abbastanza chiaro che vanno nella stessa direzione le prime due risposte perché sono accomunate dal fatto che le risorse sono per così dire 'interne' alla donna, viceversa la terza risposta rinvia ad una risorsa 'esterna'. Appare interessante il fatto che al quarto posto si trovino "le normative di tutela delle donne" che, sommate alle "leggi sulle pari opportunità", diventano significative se le riferiamo allo scarso peso culturale e sociale che hanno queste norme, soprattutto quelle sulle pari opportunità.



Sempre in termini complessivi queste risposte offrono utili spunti di riflessione anche nei valori più bassi: è praticamente nulla la percentuale riguardante la “rete scientifica di appartenenza”, così come hanno un peso quasi inesistente i partiti politici; è irrilevante anche il valore concernente il sindacato, pur collocandosi in una posizione leggermente più alta dei precedenti. La somma delle percentuali riguardanti l’università intesa come ente tanto specifico quanto generale di appartenenza (le altre università) diventa più significativa se la colleghiamo alla terza risposta in ordine di scelta (struttura specifica nella quale si lavora).

Indichiamo altri due elementi che sollecitano la riflessione: 1) la rete di solidarietà interna è poco influente e frammentata sotto il profilo delle risorse su cui fare affidamento (i colleghi, una/un collega in particolare, solo le colleghe); 2) anche la famiglia e il coniuge sembrano incidere poco sulle risorse di cui ha bisogno la donna nel lavoro.

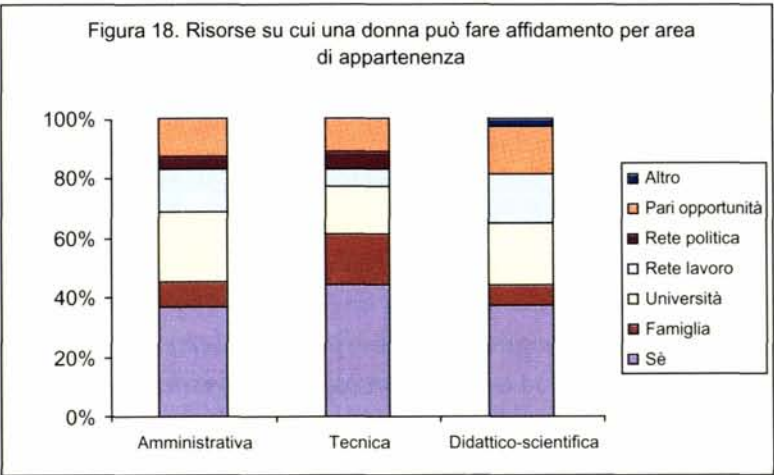
Come nel capitolo precedente riportiamo i dati complessivi per ciascuna domanda a quelli relativi a: “stato civile”, “classi d’età”, “area di appartenenza”, “qualifica”, “titolo di studio”, “numero dei figli”. Ciò al fine di raccogliere ed esporre le sfumature e le differenze connesse alla singola condizione esistenziale.

Le tabelle successive confermano come prioritarie le tre risposte di cui abbiamo dato conto sopra, ad esempio non cogliamo diversità di condizione tra le coniugate e le non coniugate (Tab. 13a); ci limitiamo a segnalare che, per ciò che riguarda queste ultime, la “struttura di appartenenza” e “l’affidarsi ad una/

un collega” assumono lo stesso valore, preceduto però dal valore che concerne la risposta “normative di tutela delle donne”. Appare scontato il fatto che per le coniugate abbiano maggior peso la famiglia e il coniuge, anche se comunque non influiscono in modo significativo.

Troviamo maggiore varietà nelle risposte quando analizziamo le classi d’età (Tab. 13b). Ad esempio le più giovani (fino a trent’anni) si distribuiscono uniformemente tra “collegli”, “normative di tutela delle donne”, “famiglia”, “università di appartenenza” e “propria cultura”. Di contro le donne che si collocano nelle ultime due fasce d’età (51-55 anni; 56 anni e oltre) si affidano per un verso alla struttura di appartenenza, per un altro verso alle “amicizie che contano”, anche se la percentuale più elevata la troviamo per la risposta “legami con altre università”.

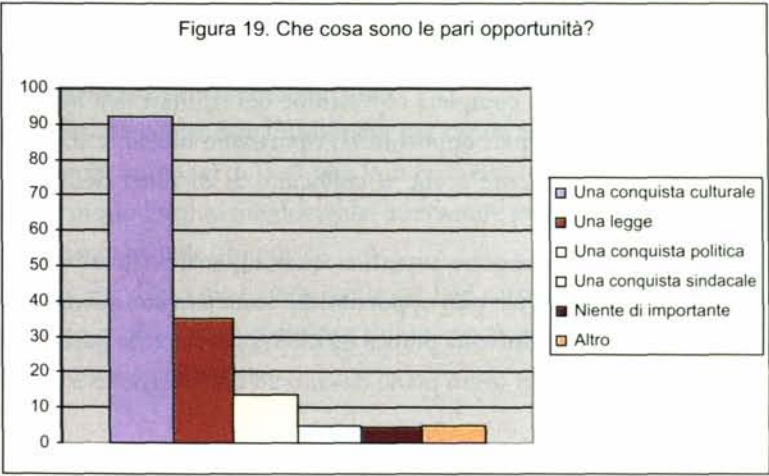
Per ciò che riguarda l’area di appartenenza (Tab. 13c) segnaliamo che le donne dell’area didattico-scientifica e dell’area tecnica indicano come risorse per la lavoratrice le “normative di tutela delle donne”, mentre sono soprattutto quelle dell’area amministrativa a riferirsi alle leggi sulle pari opportunità. In particolare, le lavoratrici che si collocano tra il V e il VII livello indicano le pari opportunità come importanti, anche se non bisogna sottovalutare il numero di lavoratrici del VI livello che indicano più in generale le normative di tutela delle donne, alle quali si aggiungono quelle dall’VIII livello in su e le ricercatrici (Tab. 13d). Sempre in relazione alla distinzione tra generali “normative di tutela” e specifiche “norme di pari opportunità”, segnaliamo che queste ultime



sono indicate come risorse soprattutto dalle donne che hanno la licenza media inferiore, mentre le prime sono indicate in maggior numero da chi ha una specializzazione e/o un dottorato (Tab. 13e).

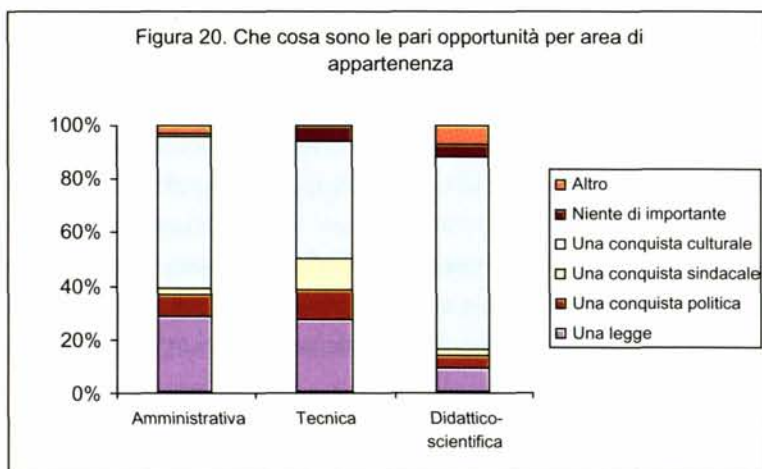
In merito alle “pari opportunità” va detto che rappresentano per il 60% delle intervistate una conquista culturale, per oltre il 20% una legge e per l’8,5% una conquista politica, soltanto il 2,5% del campione ritiene che non siano importanti.

La valenza di conquista culturale è espressa più o meno in eguale misura dalle non coniugate e dalle coniugate (Tab. 14a), inoltre troviamo la percentuale più alta tra chi ha 4 figli (Tab. 14b). Da questa valutazione si discostano leggermente le donne dell’area tecnica che per il 10% dei casi considerano le pari opportunità tanto una “conquista politica” quanto una “conquista sindacale”. Nell’area tecnica troviamo anche la percentuale più elevata (anche se non significativa di per sé) di casi che considerano le pari opportunità “niente di importante” (Tab. 14c).



Se prendiamo in considerazione la qualifica (Tab. 14d) vediamo che la punta più alta si trova nella fascia dei professori ordinari che considerano le pari opportunità una conquista culturale, seguita dalle donne che appartengono all’VIII livello e oltre. Invece la percentuale più alta delle risposte “niente di importante” la troviamo tra le donne della fascia dei professori associati. Per

ciò che riguarda le classi d'età (Tab. 14e) sottolineiamo che le risposte sono distribuite in modo equilibrato tra le diverse fasce. Lo stesso discorso si può fare per il titolo di studio, perciò ci limitiamo a sottolineare che via via che cresce il livello di istruzione cresce il numero di persone che considerano le pari opportunità una conquista culturale (Tab. 14f).



Al fine di dare una più completa esposizione dei risultati dell'indagine in merito a che cosa siano le pari opportunità, riportiamo ora sinteticamente le opinioni espresse liberamente e che si collocano al di fuori delle risposte precostituite.

- Ci sono donne che ritengono superflua qualunque specificazione su che cosa si debba intendere per pari opportunità: “sono una conquista e basta”.
- Altre invece le considerano una pratica da mettere in atto: “le pari opportunità sono il trovarsi sullo stesso piano davanti ad una prospettiva di lavoro, sia uomo sia donna”
- Vi è chi manifesta apertamente sfiducia e persino pessimismo: “le pari opportunità per il momento sono solo una conquista normativa, cui fa riscontro una scarsa consapevolezza del loro significato, diretto e mediato”; “che cosa sono le pari opportunità?: l'indicazione che non si ha ancora la parità, visto che se ne deve parlare”.
- E vi è anche chi in fondo le vede ottimisticamente in prospettiva come “un processo da metabolizzare” e come “un'utopia a cui è bello credere”.

- Accanto a tutte queste opinioni sono da collocare anche le posizioni caratterizzate dall'indifferenza: "non ho mai sentito personalmente il problema".
- Infine vi sono state donne che hanno ricondotto le pari opportunità alla loro diretta esperienza: "per creare una reale pari opportunità l'università dovrebbe trattare tutti allo stesso modo"; e ancora, "per creare una reale pari opportunità l'università dovrebbe semplicemente astenersi dal creare ostacoli".

Le opinioni sopra riportate sono utili non tanto in termini numerici e di percentuale quanto perché consentono di allargare l'orizzonte della riflessione, al di là degli strumenti rigidi quale può essere un questionario.

3.2 Ribadiamo il concetto che collegare l'organizzazione del lavoro alle esigenze delle donne significa innanzitutto comprendere quali siano le possibilità concrete, nella situazione ottimale, di svolgere la propria professione. In questo contesto assume rilievo essere valorizzate per le proprie capacità e, quindi, la possibilità di migliorare lo status professionale. Di per sé questa affermazione non è specifica del mondo femminile giacché vale anche per gli uomini, ma se entriamo nel merito delle cose da fare è possibile individuare la specificità di genere ed assumere così altri punti di vista in relazione all'organizzazione del lavoro dell'ateneo.

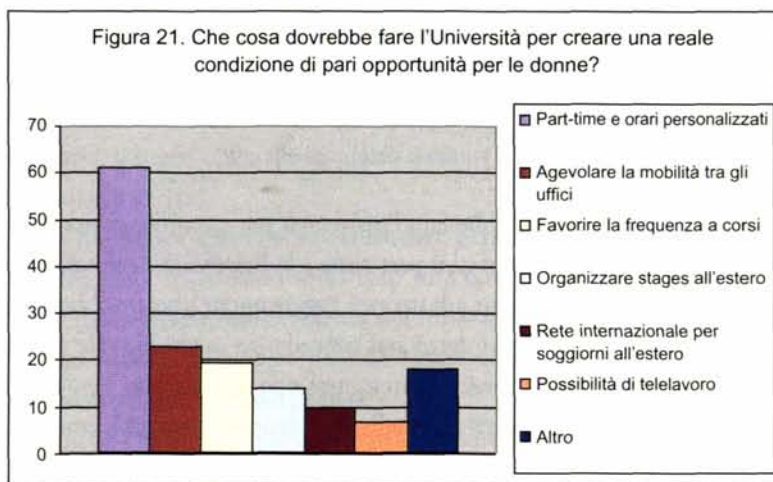
Per possibilità concrete intendiamo:

- a) che cosa dovrebbe fare l'università per creare una effettiva condizione di pari opportunità, al di là di una loro etichetta formale;
- b) in che modo l'università dovrebbe intervenire per migliorare la condizione professionale delle donne;
- c) a quali tipi di donne è importante far fare carriera, giacché riteniamo che sia poco proficuo e in definitiva di limitata prospettiva assumere un'ottica di generico egualitarismo.

In merito a che cosa dovrebbe fare l'università per garantire parità di condizioni di lavoro tra donne e uomini il part-time e la flessibilità degli orari appaiono sicuramente il percorso più adatto per raggiungere questo obiettivo. Tali richieste riconfermano quanto detto nel precedente capitolo, vale a dire che l'onere del peso familiare e conseguentemente una vita privata e pubblica più complessa, almeno se paragonata a quella dei lavoratori maschi, può incidere negativamente sulla qualità della vita lavorativa delle donne e di fatto può

costituire un limite ai progetti di miglioramento. Interpretiamo in quest'ottica anche la richiesta di telelavoro, sebbene la percentuale di risposte ottenute non sia significativa. Affermare ciò comporta in concreto ipotizzare una differente articolazione del lavoro svincolata per l'appunto da una serie di rigidità quali *in primis* la durata e l'orario del lavoro quotidiano.

Se le singole situazioni lavorative influenzate in modo rilevante dalla vita privata (famiglia e figli) costituiscono la motivazione principale di queste richieste, il bisogno di mobilità da un ufficio ad un altro ha a che vedere direttamente con ciò che accade nel mondo del lavoro. Mentre le domande di frequentare corsi e stages all'estero nonché di usufruire di una rete internazionale per soggiorni in altri Paesi rientrano in un più generale discorso riguardante la formazione. Sommando questi ultimi tre dati e interpretandoli come bisogno di promozione culturale arriviamo a circa il 30% delle risposte, dato senza dubbio significativo. Va sottolineato il fatto che molte intervistate non hanno preso in considerazione la parità di condizioni di lavoro come collocazione delle donne in una posizione privilegiata. Infatti sono assai poche le donne che hanno chiesto quote riservate nei concorsi e priorità nella ripartizione sia degli orari straordinari sia dei fondi di ricerca. A questo proposito sentiamo il dovere di aggiungere che alcune intervistate (soprattutto docenti) hanno espresso contrarietà (per telefono e per e-mail) per il fatto che abbiamo inserito queste possibilità di risposta nel questionario, e ciò conferma in altri modi le basse percentuali che rileviamo dalle tabelle.



Sono soprattutto le coniugate a chiedere part-time ed orari personalizzati nonché l'agevolazione di mobilità interna; mentre sono le non coniugate a voler essere favorite nella frequentazione di corsi di formazione, di stages e di reti internazionali per soggiorni all'estero (Tab. 15a).

Se consideriamo la domanda di part-time e di orari personalizzati in rapporto con le classi d'età riscontriamo una chiara polarizzazione: oltre la metà dei casi si concentra tra chi ha 30-35 anni o più di 56; mentre la restante percentuale è distribuita tra 36 e 55 anni. La domanda di frequentare corsi si concentra nelle fasce d'età 41-55 anni, si abbassa invece a 50 anni la richiesta di mobilità interna. La richiesta di "stages all'estero" si distribuisce in modo uniforme dai 30 anni in su, mentre si abbassa di una fascia d'età quella concernente la "rete internazionale per soggiorni all'estero". Il telelavoro è desiderato dalle donne che rientrano nelle fasce d'età fino a 45 anni (Tab. 15b).

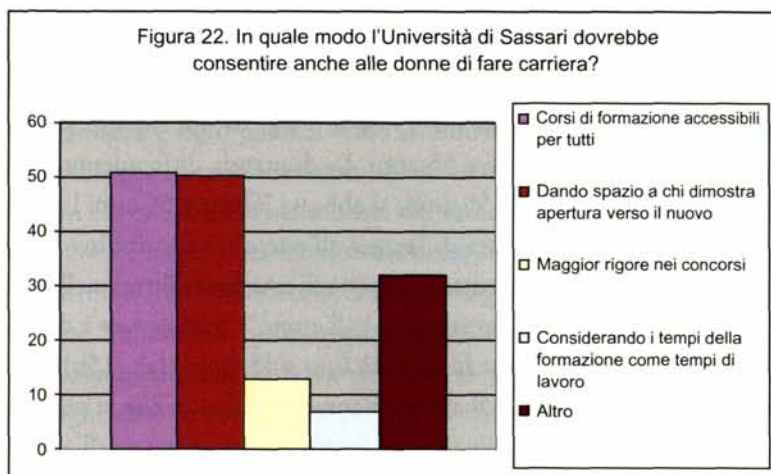
Per ciò che riguarda l'area di appartenenza, segnaliamo che la percentuale più elevata di chi chiede part-time e orari personalizzati si trova nell'area tecnica, mentre è soprattutto tra le donne dell'area didattico-scientifica che troviamo le percentuali più elevate di richieste di quote riservate alle donne (in tutti i concorsi e nella ripartizione dei fondi) (Tab. 15c). In particolare la richiesta di dare priorità alle donne (ad esempio nei concorsi) è espressa dalla prima fascia docente (Tab. 15d).

La tabella riguardante il titolo di studio (Tab. 15e) ci indica che chi ha la licenza media concentra le risposte tra il part-time e gli orari flessibili, la frequenza di corsi e la mobilità interna. Chi ha la licenza media superiore assegna una chiara preferenza al part-time e alla personalizzazione dell'orario di lavoro e così pure chi è in possesso di una laurea. Mentre chi ha un dottorato e/o una specializzazione post laurea concentra l'attenzione sugli stages all'estero, sulla possibilità di telelavoro, sul dare priorità alle donne nell'assegnazione di fondi di ricerca e in ultimo, in pari misura, sulla rete internazionale per soggiorni all'estero e sulle quote riservate nei concorsi.

In merito a ciò che l'università dovrebbe fare per migliorare la condizione professionale delle donne, utilizziamo le risposte concernenti la domanda "In quale modo l'Università dovrebbe consentire alle donne di fare carriera?".

Ebbene, da una prima lettura in termini complessivi vediamo subito che il maggior numero di risposte riguarda i "corsi di formazione accessibili per tutti", seguite a breve distanza dalla risposta "dare spazio a chi dimostra

apertura verso il nuovo”, mentre ha un rilevante scarto la terza risposta in ordine di importanza “maggiore rigore nei concorsi”.



Se sulle prime due risposte non ci sono grandi differenze tra non coniugate e coniugate (Tab. 16a), sulla richiesta di “maggiore rigore nei concorsi” sono soprattutto queste ultime ad incidere sulla percentuale di risposte, e sono anche quelle che chiedono “più severità di fronte alle irregolarità”. Per le restanti risposte vediamo invece che le non coniugate danno la precedenza alla richiesta di “mettere a disposizione di tutti i dipendenti le risorse della struttura”, seguita con la stessa percentuale dalle risposte: “considerare i tempi della formazione come tempi di lavoro”, “adattare le strutture alle esigenze delle donne”, “rendere più facile il ricambio dirigenziale”.

Nella tabella concernente il numero dei figli (Tab. 16b) troviamo la percentuale più elevata tra le donne che hanno tre figli e che chiedono corsi di formazione accessibili per tutti. Mentre per ciò che riguarda l’area di appartenenza (Tab. 16c) verifichiamo che la richiesta di corsi accessibili è concentrata nell’area amministrativa ed in quella tecnica; di contro questa richiesta è del tutto influente per l’area didattico-scientifica. Quest’ultima concentra le risposte per oltre il 50% tra il “dare spazio a chi dimostra apertura verso il nuovo” e il “maggiore rigore nei concorsi”, per la restante percentuale vi è una frammentazione tra le diverse risposte.

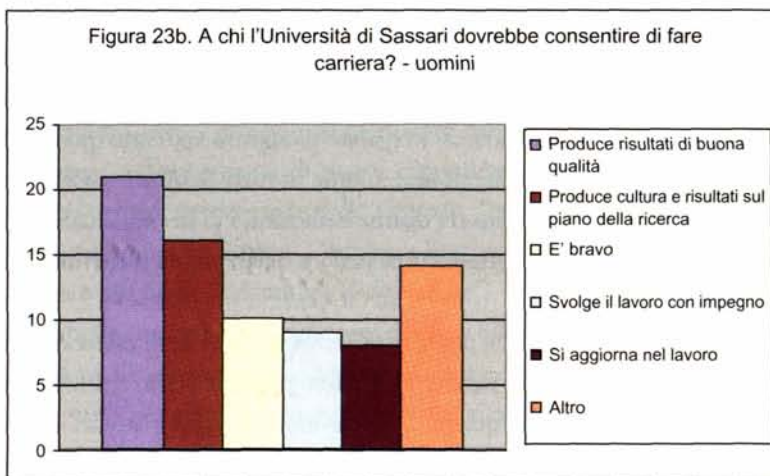
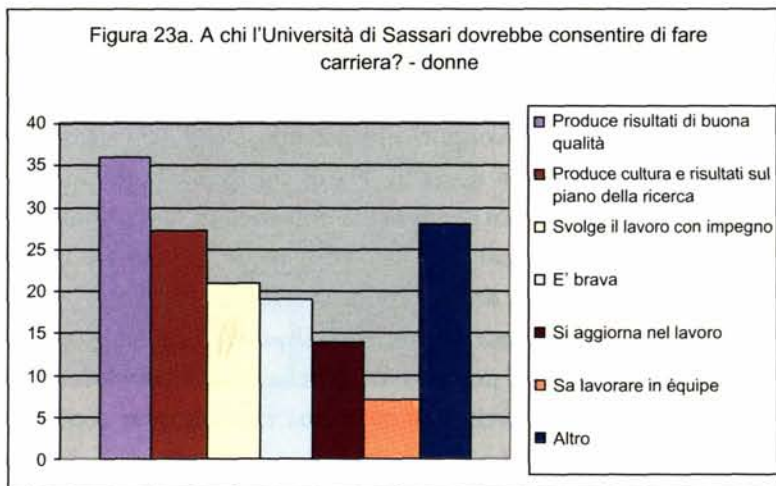
La richiesta di corsi di formazione accessibili a tutti è inversamente proporzionale alla qualifica e al titolo di studio (Tab. 16d e Tab. 16e), vale a dire che più basso è il livello professionale più elevata è la domanda di qualificazione, così come più basso è il titolo di studio e più alta è la richiesta di formazione. Mentre via via che si sale nella qualifica e nel titolo di studio diminuiscono le domande di corsi di formazione. Si passa infatti dal 60% di chi appartiene alla fascia fino al V livello a zero percentuale per le fasce dei ricercatori e dei professori associati, con una parentesi (un solo caso) per la fascia dei professori ordinari. Appare più lineare il percorso se consideriamo il titolo di studio: dal 68% di chi ha la licenza media si arriva al 4% di chi ha un dottorato e/o una specializzazione post laurea. Si conferma la domanda di formazione da parte delle donne che hanno le qualifiche più basse anche quando analizziamo la risposta “considerare i tempi di formazione come tempi di lavoro”. Segnaliamo infine che le percentuali più rilevanti della risposta “dare maggiore spazio a chi dimostra apertura verso il nuovo” si trova nella prima fascia docenti e tra le donne del VII e dell’VIII livello. Quest’ultima risposta trova conferma nei titoli di studio più elevati (laurea, dottorato e specializzazione); si distribuisce più o meno uniformemente in tutte le fasce d’età, anche se la punta più alta l’abbiamo tra le donne più giovani.

3.3 Se appare chiaro come l’ateneo dovrebbe operare per agevolare le donne nella loro aspirazione a fare carriera, in questo paragrafo vediamo quali caratteristiche dovrebbero avere queste donne. Come in tutte le tabelle riguardanti la carriera, operiamo un confronto tra donne e uomini, ciò per verificare se per le nostre interlocutrici c’è una differenza di genere nelle qualità individuali di chi dovrebbe fare carriera.

Ebbene, diciamo subito che per le intervistate non ci deve essere differenza di trattamento donna-uomo perché le qualità principali per entrambi sono: “produrre risultati di buona qualità”, “produrre cultura e risultati sul piano della ricerca”, “svolgere il lavoro con impegno” ed essere “brave/i”. Queste costituiscono le prime quattro risposte in assoluto, l’unica diversità è data dal terzo e dal quarto posto che sono rovesciati per le donne e per gli uomini.

Sempre in termini generali non cogliamo differenze di rilievo tra donne e uomini neppure quando analizziamo le risposte in negativo, cioè quelle che hanno ottenuto i valori più bassi. Dalle intervistate non sono state prese in

considerazione per entrambi i generi le seguenti caratteristiche: la competitività, lo spirito di collaborazione, il fatto che con il proprio lavoro si accresca il prestigio dell'università e vi si apportino risorse. Aumentano leggermente i valori in percentuali riguardanti la cultura e l'importanza del saper lavorare in équipe.



Se prendiamo in considerazione le percentuali più alte della tabella riguardante lo stato civile (Tab. 17a), verifichiamo che la carriera per le coniugate deve essere fatta da coloro che producono risultati di buona qualità, per le non coniugate da coloro che producono risultati sul piano della ricerca. Su

quest'ultima risposta incide il 50% dell'intera area didattico-scientifica, anche se va sottolineato il 30% circa dell'area tecnica (Tab. 17b). L'area amministrativa invece si concentra nell'ordine su: "chi produce risultati di buona qualità", "chi svolge il lavoro con impegno", "chi è brava", "chi si aggiorna nel lavoro".

Per ciò che riguarda le qualifiche (Tab. 17c) si conferma il fatto che la produzione di cultura e i risultati scientifici rappresentano le qualità più importanti per tutte le docenti: le percentuali più elevate si trovano nell'ordine nella seconda e nella prima fascia. L'aggiornamento nel lavoro riguarda tutti i livelli dell'area amministrativa e tecnica. L'impegno nello svolgimento del proprio lavoro concerne le donne fino al V livello, il VII livello, le ricercatrici e la fascia dei professori associati.

La stessa distinzione si riscontra anche nella tabella che riguarda il titolo di studio (Tab. 17d). Infatti coloro che hanno la licenza media inferiore e superiore assegnano la percentuale maggiore alla risposta "produce risultati di buona qualità", mentre le laureate e le specializzate scelgono la risposta "produce cultura e risultati sul piano della ricerca.

Ancora una volta i valori più bassi offrono spunti di riflessione: ad esempio soltanto alcune donne del V livello ritengono che la disponibilità a cambiare mansione sia da considerare una qualità di chi deve fare carriera, così come soltanto alcune donne del VI livello danno peso alla creatività; e ancora, vi è solo una donna (VII livello) che ritiene importante la capacità di apportare risorse all'università. Sempre relativamente alle risposte poco selezionate dalle intervistate vediamo che salgono un po' le percentuali concernenti le risposte: "sa lavorare in équipe" e "produce risultati visibili all'esterno".

Se le risposte sulla produzione di risultati di buona qualità (compresi quelli scientifici) e sull'impegno nel lavoro sono distribuite uniformemente in tutte le fasce d'età (Tab. 17e), quelle sull'aggiornamento si concentrano nelle fasce 31-45 anni, e la cultura è considerata una qualità dalle classi d'età 41-55 anni. Per le restanti abbiamo una frammentazione scarsamente rilevante, ad eccezione della bravura che è considerata una qualità importante dai 31 anni in poi.

Alla luce di queste indicazioni sulle caratteristiche che dovrebbe avere la donna per fare carriera, riprendiamo la domanda su come dovrebbe operare l'università per agevolarle. Non entriamo ora nel merito delle proposte concrete, proposte che riprenderemo nelle pagine successive, utilizziamo invece le opinioni (le risposte aperte) che ci hanno offerto le nostre interlocutrici,

considerandole un utile contributo alla riflessione sulle ipotesi di cambiamento della struttura del lavoro, giacché queste opinioni si fondano prevalentemente sulle esperienze individuali delle intervistate.

È proprio a partire da queste esperienze che costruiamo i seguenti percorsi, utilizzando alcune delle frasi che riportiamo qui di seguito tra virgolette e che abbiamo ricavato dalla lettura dei questionari, sotto le voci “Altro” e “Se potessi chiedere una cosa all’Università per migliorare le tue condizioni di vita e di lavoro, che cosa chiederesti?”.

- **Un problema emerso è quello della valorizzazione della lavoratrice:** problema superabile attraverso “incentivi materiali”, “una politica che promuova e valorizzi le persone che, in rapporto alla propria specifica condizione, si dimostrino attive, produttive, responsabili”; “l’adeguamento del lavoro alle mansioni svolte”, “il riconoscimento delle mansioni effettivamente svolte, possibilmente, quindi, con il passaggio a ruoli superiori”, insomma, il “costante riconoscimento del lavoro svolto”.
- **Un altro problema è quello della trasparenza nell’accesso alla carriera:** risolvibile attraverso “processi decisionali più trasparenti e con partecipazione effettiva e democratica di tutte le componenti universitarie (soprattutto quando riguardano aspetti che interessano direttamente, come persone o come categoria)”.
- **Un terzo problema è quello dell’equità di trattamento:** “vorrei equità nelle valutazioni che mi riguardano e tentare, almeno tentare, di smetterla con il mobbing nei miei confronti”. A proposito di questa affermazione è evidente che l’equità e il mobbing sono due problemi differenti, non ultimo per gli aspetti altamente negativi che quest’ultimo può avere sulla psiche individuale. Come per gli altri casi è nostro compito segnalarne la presenza senza permetterci di avanzare alcun giudizio di valore.

La *valorizzazione*, la *trasparenza* e l’*equità* sono per le intervistate tre caratteristiche basilari attorno alle quali ripensare la complessiva organizzazione del lavoro. In ragione di queste qualità la maggior parte delle interlocutrici avanza proposte di miglioramento della propria condizione lavorativa e, più in generale, delle altre componenti dell’università.

Infatti,

- se si tratta di giovani laureate che hanno un assegno di ricerca è chiaro che

per miglioramento si intende in termini generali soprattutto: avere “maggiori opportunità”, “apertura verso il mondo esterno sia locale sia internazionale”; in termini particolari “un lavoro a tempo indeterminato”. Mentre per chi già lavora presso l’università “sarebbe utile la creazione di servizi ad ampio raggio che rispondano alle esigenze dei lavoratori”.

- Se si tratta di lavoratrici delle aree amministrativa e tecnica le proposte coprono un vasto orizzonte e vanno dall’aumento della retribuzione all’aumento delle “ore di straordinario (facoltative) e di permessi da ripartire tra tutte le donne che ne facciano richiesta”; “dalla elasticità di orari per coloro che abitano lontano dal posto di lavoro” alla “istituzione di corsi-concorsi per l’avanzamento di carriera”.
- Se si tratta di docenti, le richieste oscillano tra “più fondi per la ricerca” e “maggiore efficienza nella gestione ordinaria dei dipartimenti, con una verifica e redistribuzione delle mansioni ed assunzione di responsabilità”.

Gli elementi comuni più diffusi sono:

- *il miglioramento della qualità professionale.* “Chiederei più opportunità, che mi diano la possibilità di migliorare dal punto di vista professionale e umano attraverso corsi, incontri, convegni da svolgersi in orario di lavoro e all’interno della struttura. Non trascurerei l’aspetto economico che di per sé mortifica ogni stimolo a migliorare”;
- *una maggiore razionalità nell’uso delle risorse umane.* Sotto questo profilo, abbiamo riscontrato pochi casi di donne che si sentivano sottoutilizzate e, di contro, numerosi casi di lavoratrici che si sentivano oberate dal lavoro: “vorrei più personale per una corretta distribuzione dei carichi di lavoro”; “chiederei che il lavoro che svolgo venga diviso almeno tra due unità, anziché gravare su un’unica persona”;
- *una maggiore comunicazione all’interno dell’ateneo e con altre università.* Nel primo caso si desidera una “migliore interazione e competenza negli e fra i diversi uffici”; nel secondo caso c’è chi propone in termini generali “maggiori possibilità e agevolazioni di contatti con università non sarde”, e chi avanza soluzioni specifiche quali “una mobilità orizzontale tra più atenei (a tempo definito 6, 12 mesi) al fine di acquisire esperienze e soluzioni nuove a problemi comuni”;
- *una migliore qualità dei dirigenti dell’ateneo.* “Bisogna eliminare dallo staff

dirigenziale persone ignoranti e incompetenti che con l'arroganza disturbano il lavoro degli altri, organizzare corsi di formazione seri e soprattutto gestiti da persone qualificate"; "di personale non ho niente da chiedere, chiedo più professionalità e impegno nel lavoro. Soprattutto alcune persone preposte alla organizzazione del lavoro sono prive di conoscenze sia tra i docenti che tra il personale amministrativo e dirigente. Chiedo quindi gli esami come per gli studenti, attenzione non l'elenco di pubblicazioni...A ciascuno domande specifiche sull'aggiornamento del proprio lavoro".

- *dare spazio a chi lo merita.* "Chiederei più attenzione alle capacità personali, alla professionalità, all'efficienza e produttività reali del personale (anche tramite verifiche periodiche, o sistemi di valutazione applicati in aziende private), soprattutto di chi ha ruoli dirigenziali, ma ovviamente a tutti livelli. Di conseguenza chiederei il coraggio di togliere responsabilità e gratificazioni (anche economiche) a chi non le merita e favorire chi lavora onestamente e con capacità, ma questo non è un discorso maschile o femminile".

Conclusioni

Il part-time e la flessibilità dell'orario sono due modi per garantire alle donne parità di condizioni di lavoro. E ancora, la mobilità interna, la possibilità di frequentare corsi e stages in Italia e all'estero sono le modalità formative che possono consentire anche alle donne di migliorare la loro condizione professionale.

In definitiva, l'autonomia nell'organizzazione della propria attività e l'elasticità dell'orario di lavoro, ma anche, ci dicono le intervistate, "del pensiero e dell'azione" sono indicati tra gli obiettivi principali. Ai quali va aggiunta la "retribuzione adeguata all'impegno" perché è una motivazione sufficiente per dare migliori risultati nel lavoro, contribuendo così a migliorare complessivamente la qualità del lavoro dell'ateneo. Queste ipotesi di cambiamento potrebbero essere discusse in modo organico se si accogliesse la proposta concreta che una intervistata ha avanzato circa la creazione di "organi istituzionali nei quali sia possibile avanzare richieste".

Ribadiamo comunque il concetto che dietro tutte le proposte e le opinioni espresse, siano esse di tipo generale o particolare, c'è una motivazione personale che ne orienta la direzione. Riassumiamo questo concetto con la richiesta di una lavoratrice che chiede all'università: "di cercare di conoscermi meglio".

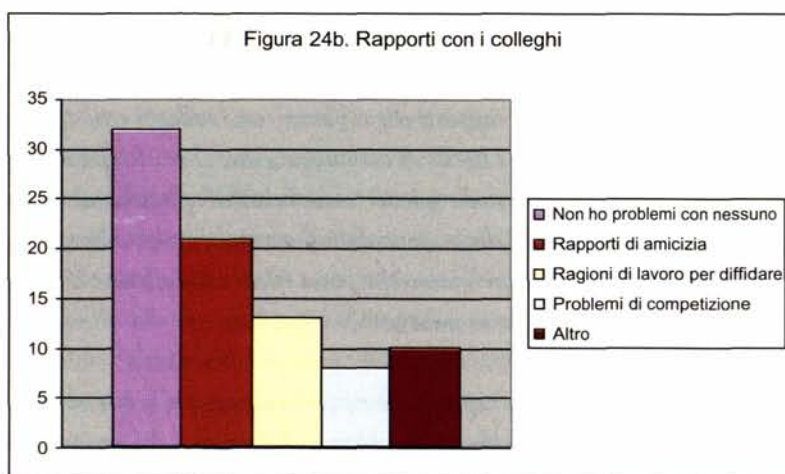
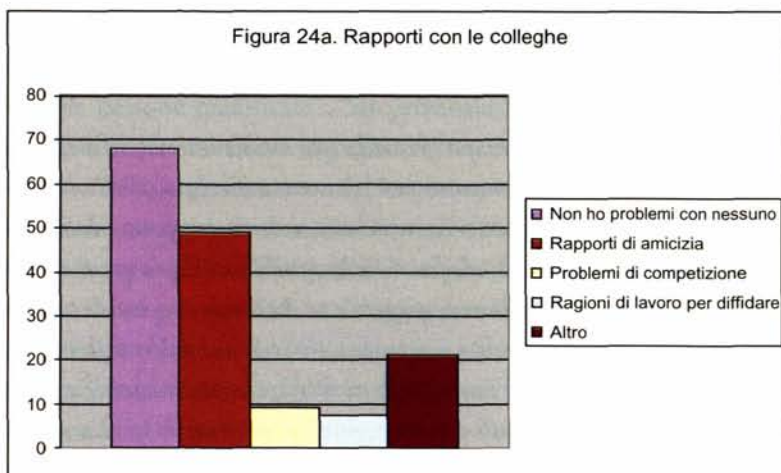
4. Rete sociale, comunicazione, solidarietà

Sommario

Abbiamo dedicato una parte specifica alla rete sociale interna all'ateneo perché riteniamo che un ambiente compatto ma piuttosto articolato qual è l'università ben si presti ad essere rappresentato come un microcosmo composito. Inoltre, osservare l'università dall'angolo visuale femminile significa non solo verificare come è percepita l'organizzazione del lavoro, quanto e in che modo essa incide sulla qualità della vita delle donne (pubblica e privata), come la si vuole trasformare e così via, ma significa anche cogliere i vari livelli di intesa, complicità, amicizia, nonché di distanza e, indirettamente, di piccole o grandi rappresaglie quotidiane perché tutti i comportamenti permeati da questi sentimenti incidono sulla qualità del lavoro probabilmente quanto la professionalità e la competenza, o la mancanza di esse.

Le domande inserite nel questionario vertono sostanzialmente su tre aspetti della relazionalità sociale: a) i rapporti che si hanno con i colleghi e ciò che si prova verso di loro; b) le modalità e i livelli di comunicazione; c) le attività svolte fuori del lavoro ma sollecitate proprio da questo "stare insieme" quotidiano. In tutte le domande abbiamo inserito la distinzione donne-uomini perché, così come per la parte riguardante la carriera, pensiamo che possa essere utile rilevare le differenze di comportamento di genere, se ve ne sono.

4.1 Per ciò che riguarda i rapporti che intercorrono tra le intervistate ed i colleghi verifichiamo subito che ci sono alcune differenze se si tratta di donne o di uomini. Sono uguali per entrambi i casi le prime due risposte anche se cambiano le percentuali, infatti troviamo come prima risposta "non ho problemi con nessuna/o di loro" e come seconda risposta "rapporti di amicizia". Cambia invece la terza risposta che è verso le donne "problemi di competizione" e verso gli uomini "ragioni di lavoro per diffidare". Gli elementi comuni sono dati sia dal fatto che sono positive le prime due risposte - anche se il "non avere problemi con nessuno" non rinvia automaticamente ad una relazionalità forte così come lo è l'amicizia - sia dal fatto che la terza risposta, pur essendo differente se si tratta di donne o di uomini, appare negativa anche se la competizione non costituisce di per sé una difficoltà di rapporto.



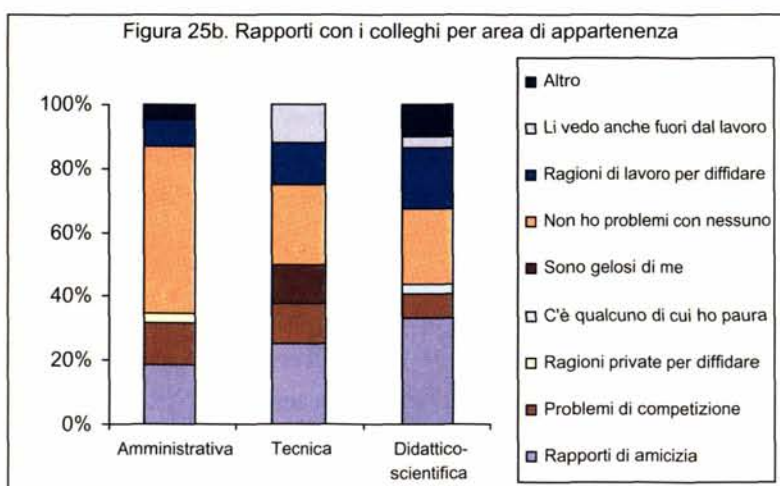
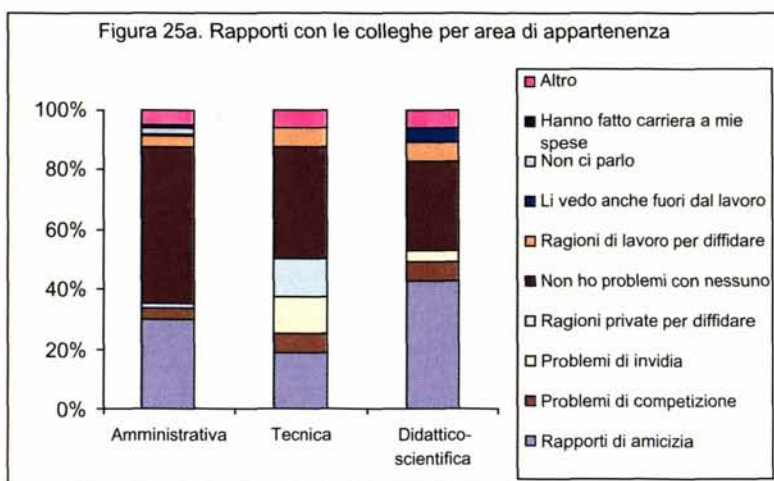
Se però analizziamo la tabella riguardante lo stato civile (Tab. 19a) vediamo che le non coniugate collocano al terzo posto la risposta “ragioni di lavoro per diffidare” anche quando si tratta di donne, mentre è irrilevante la percentuale di coniugate che la pensa allo stesso modo. È ulteriormente diversa la situazione quando si tratta dei rapporti verso i colleghi maschi (Tab. 20a): aumentano le percentuali concernenti “le ragioni per diffidare” tanto per le non coniugate quanto per le coniugate, cresce anche la percentuale di coniugate che dichiarano di avere “problemi di competizione” mentre è praticamente irrilevante quella delle non coniugate.

Entrando nel merito di queste risposte dal punto di vista del nucleo familiare vediamo che chi ha figli (qualunque sia il numero), se si tratta di rapporti con i colleghi maschi (Tab. 20b) concentra tutte le risposte attorno alle prime quattro a cui abbiamo fatto cenno prima, mentre sono le donne che non hanno figli a scegliere altre risposte quali: “li vedo anche fuori dal lavoro”; “ragioni private per diffidare”; “c’è qualcuno di cui ho paura”; “sono gelosi di me”. Il quadro è più articolato se si tratta di rapporti con le colleghe (Tab. 19b): ad esempio hanno “problemi di invidia” le donne che non hanno figli e quelle che ne hanno 2; diffidano per “ragioni private” le intervistate che hanno 1 e 2 figli; “hanno fatto carriera a mie spese” per coloro che hanno 3 figli.

Per ciò che riguarda le fasce d’età (Tab. 19c) segnaliamo che hanno “problemi di invidia verso le colleghe” le donne che hanno tra 46 e 50 anni e quelle che ne hanno più di 56; si abbassa l’età di coloro che hanno “ragioni private per diffidare”. La risposta “non ci parlo” coinvolge le donne che hanno più di 56 anni, mentre appartengono alla fascia d’età 46-50 quelle che rispondono “hanno fatto carriera a spese mie”. L’articolazione dei casi è diversa se si tratta dei rapporti con i colleghi maschi (Tab. 20c). In merito ci limitiamo a segnalare che coloro che hanno tra 31 e 35 anni risponde sia “ragioni private per diffidare” sia “sono gelosi di me”; sale di una fascia d’età la percentuale che riguarda “c’è qualcuno di cui ho paura”, mentre la risposta “li vedo anche fuori dal lavoro” l’hanno data le donne che hanno tra 31 e 40 anni.

Analizzando queste risposte in relazione all’area di appartenenza vediamo che sono soprattutto le lavoratrici dell’area tecnica ad avere con le colleghe rapporti di diffidenza per ragioni private ed invidia (Tab. 19d) e con i colleghi rapporti fondati sulla gelosia e sulla diffidenza per ragioni di lavoro (Tab. 20d). Sono poco significative le risposte delle lavoratrici dell’area amministrativa, ad eccezione naturalmente delle prime tre risposte in ordine di importanza di cui abbiamo riportato prima le percentuali complessive. Segnaliamo invece che la risposta “c’è qualcuno di cui ho paura” riguarda l’area didattico-scientifica.

Osservando più da vicino queste risposte verificiamo che i “problemi di competizione” verso le colleghe ed i colleghi non coinvolgono le qualifiche che si trovano ai poli estremi (fino al V livello, le fasce dei professori associati e degli ordinari) (Tab. 19e, Tab. 20e); i “problemi di invidia” con le colleghe riguardano soprattutto la seconda fascia docente; le “ragioni di lavoro per

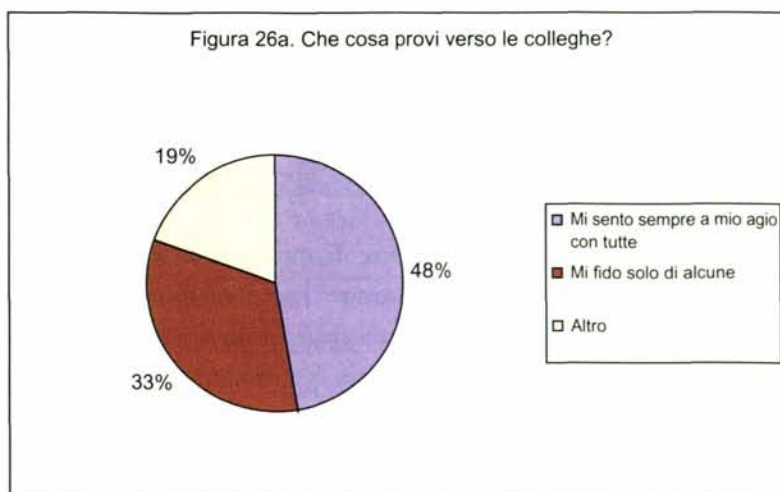


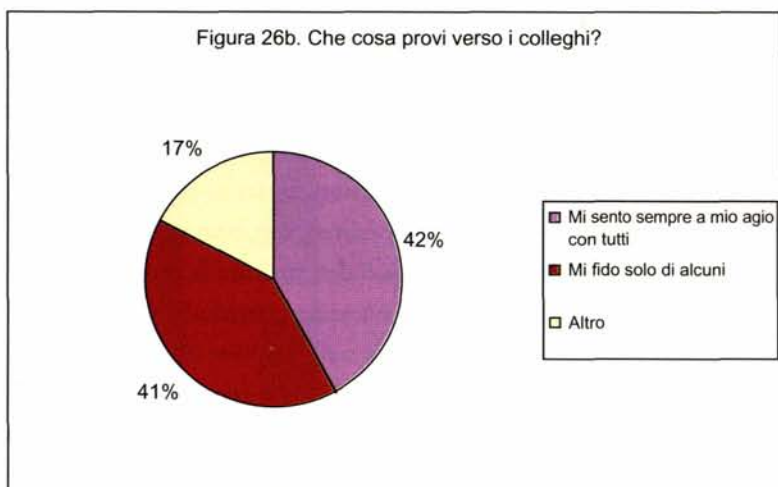
diffidare” delle colleghe coinvolgono invece in modo particolare la prima fascia docente. Quest’ultima risposta si concentra prevalentemente nelle ultime due fasce docenti se si tratta delle relazioni con i colleghi maschi.

Dalle tabelle finora esposte emerge in termini generali una rete sociale caratterizzata da una sostanziale a-problematicità dei rapporti, da relazioni amichevoli ed anche competitive. Ad un’osservazione più particolareggiata dei singoli vissuti interni all’ateneo verifichiamo che, accanto a queste tipologie di relazioni che comunque prevalgono, ve ne sono delle altre che sono dettate dall’invidia, dalla diffidenza (per ragioni tanto di lavoro quanto private), dalla gelosia e

finanche dalla paura. Queste ultime tipologie relazionali non sono dominanti sotto il profilo quantitativo, ma ci sono apparse importanti sotto il profilo qualitativo e confermano ciò che abbiamo detto nella “*Introduzione*”. Quindi essere consapevoli di ciò e segnalarne la presenza attraverso i numeri, è per tutti i lavoratori dell’Università un ulteriore invito alla riflessione, giacché la natura dei rapporti tra colleghi, qualunque sia il genere di appartenenza, non riguarda l’organizzazione del lavoro in quanto tale ma ne può determinare la qualità.

Questo aspetto ambivalente della rete sociale interna alla struttura del lavoro dell’ateneo lo ritroviamo con chiarezza nelle risposte alla domanda “Quali tra le seguenti espressioni riflettono meglio ciò che provi verso uno o più colleghi (donne e uomini)?”. Ebbene, in termini complessivi vi è una sorta di polarizzazione perché da un lato le intervistate dicono “mi sento sempre a mio agio con tutte/i”, dall’altro lato si “fidano solo di alcune/i”. Anche in relazione a questa domanda cambia la terza risposta se si tratta di donne o di uomini, infatti in un caso abbiamo “c’è una collega soltanto a cui confiderei un segreto della mia vita privata”, nell’altro caso abbiamo “provo repulsione fisica per uno in particolare”.

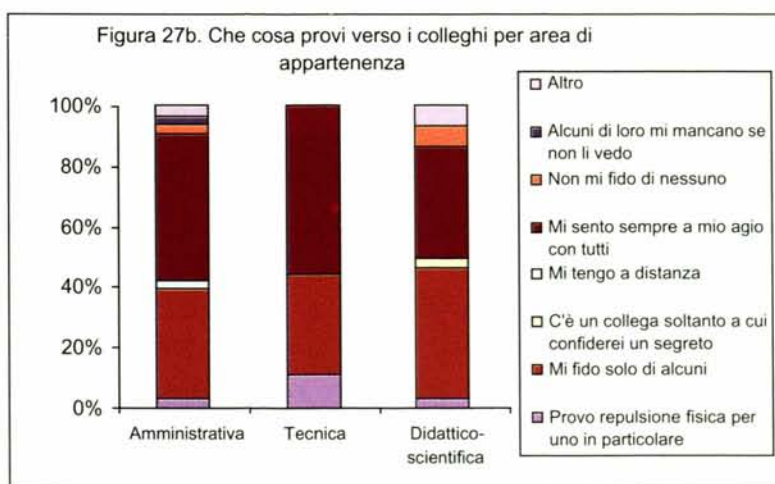
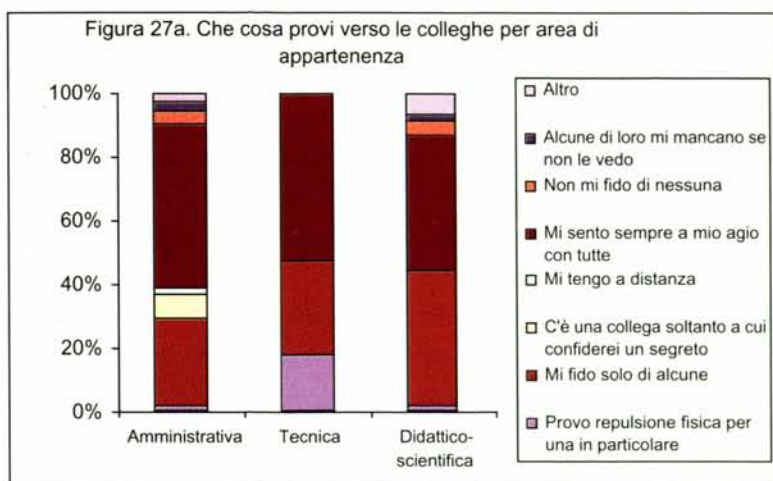




Se le intervistate sono coniugate abbiamo più risposte di coloro che si fiderebbero solo di alcuni colleghi, mentre sale la percentuale delle non coniugate che confiderebbe un segreto solo ad una collega (Tab. 21a, Tab. 22a). Sono sempre le coniugate a provare più repulsione fisica verso alcune colleghe, mentre diminuisce la percentuale se si tratta di colleghi maschi. Inoltre il sentirsi a proprio agio con tutti riguarda complessivamente tanto le intervistate che hanno figli quanto quelle che non ne hanno (Tab. 21b), mentre tra le donne che hanno un figlio e quelle che non ne hanno si trova la percentuale più alta di risposte in merito al senso di repulsione che si prova sia verso una collega sia verso un collega (Tab. 22b).

Se rapportiamo queste risposte alle aree di appartenenza vediamo che sono soprattutto le donne dell'area tecnica a provare repulsione fisica per qualcuno/a e le donne dell'area didattico-scientifica a fidarsi solo di alcune/i (Tab. 21c, Tab. 22c). Tra queste ultime troviamo anche le percentuali più alte di casi in cui non ci si fida di nessuno.

Le tabelle sulle qualifiche precisano ulteriormente quali tipi di interlocutrici danno le suddette risposte con una eccezione, vi sono alcune donne della seconda fascia docente che dichiarano di provare repulsione fisica verso una collega (Tab. 21d). Sottolineiamo inoltre che la metà delle docenti di prima e di seconda fascia si fida solo di alcuni colleghi, non cambia la percentuale se si tratta di donne o di uomini (Tab. 22d).



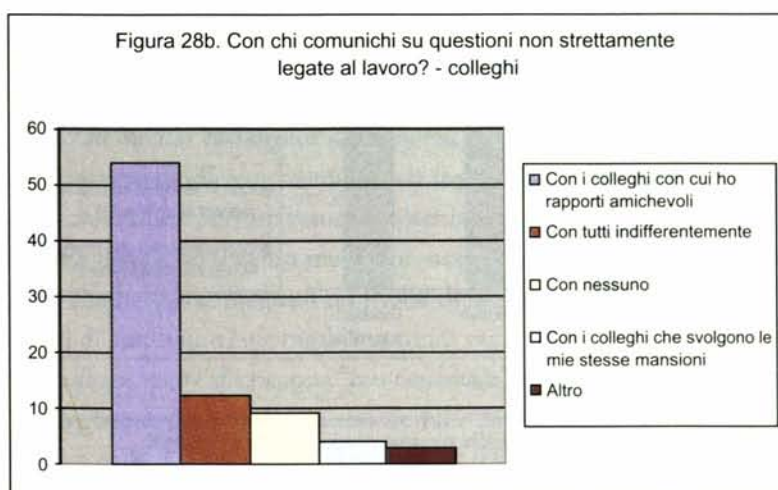
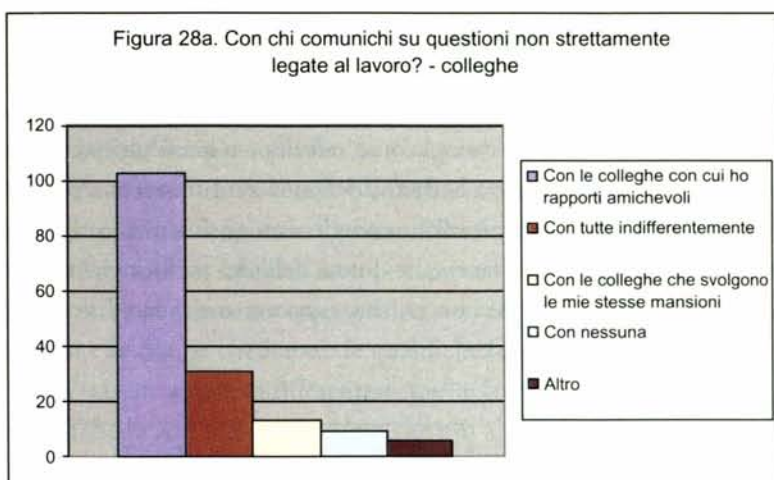
La percentuale più alta di donne che provano repulsione fisica verso qualcuna in particolare si trova tra le più giovani, anche se vi sono altri casi che si distribuiscono nelle tre fasce d'età tra 36 e 50 anni. La fiducia verso alcune colleghe è provata soprattutto dalle donne che hanno più di 56 anni, mentre la percentuale più elevata di coloro che si sentono a proprio agio con tutte si trova tra le donne che hanno tra 46 e 50 anni (Tab. 21e). Si abbassa invece l'età di coloro che si sentono a loro agio con colleghi maschi. La repulsione fisica verso qualche collega maschio si concentra in due fasce d'età: tra 36 e 40 anni e tra 46 e 50 anni (Tab. 22e).

Si sentono a loro agio con tutti soprattutto le lavoratrici che hanno la licenza media (Tab. 21f, Tab. 22f), e sempre tra queste abbiamo la percentuale più alta di donne che provano repulsione fisica verso un collega maschio in particolare. Non confiderebbero alcun segreto della propria vita privata a nessun collega le intervistate che hanno conseguito un dottorato e/o una specializzazione post laurea, mentre lo farebbero le altre, soprattutto con donne.

Ribadiamo ancora una volta che sono abbastanza controversi sia i tipi di rapporti che si instaurano con i propri colleghi sia i sentimenti che si provano verso di loro. Valga a titolo di esemplificazione della problematicità dei rapporti interni ciò che ha scritto una intervistata: "provo verso le mie colleghe una distanza politica, culturale, esistenziale".

Inoltre va detto che la problematicità delle relazioni non tende a semplificarsi con il maturare dell'anzianità di servizio, anzi in taluni casi essa pare destinata ad accentuarsi. Ciò vale tanto in negativo quanto in positivo.

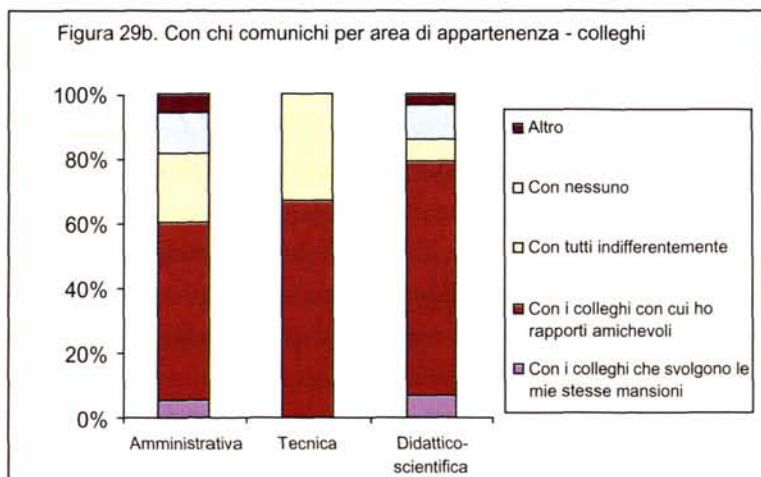
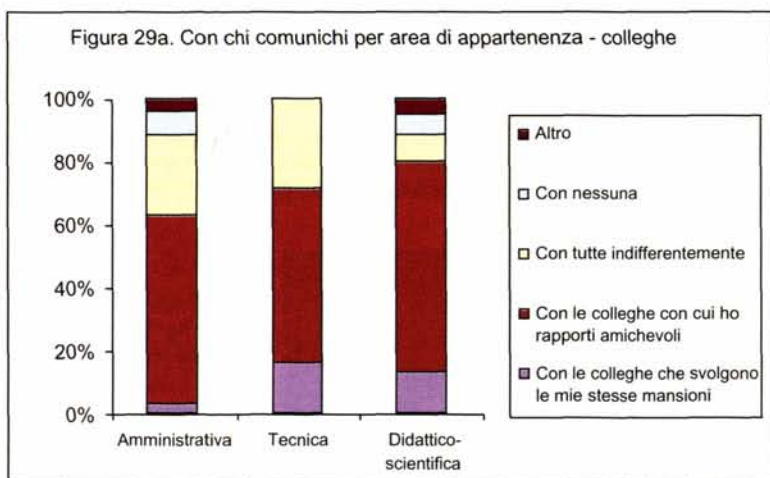
4.2 Partendo dal presupposto che parlare di ciò che succede fuori dall'ambito lavorativo - in senso generico e non particolare o tantò meno riferito al proprio sé - costituisce un elemento importante di socialità, abbiamo inserito nel questionario la domanda "Con chi comunichi di solito anche su questioni che non sono strettamente legate al lavoro?". Come si può ben vedere, non abbiamo voluto delineare confini al 'comunicare' né di tipo contenutistico né di tipo formale, ciò per consentire alle nostre interlocutrici di ricondurre alla loro esperienza la domanda e quindi di assegnare 'spontaneamente' la valenza ritenuta più adatta. Ebbene, dalle risposte date vediamo che si affrontano argomenti non attinenti al lavoro nettamente in maggioranza soltanto con coloro con cui si hanno dei rapporti amichevoli (siano colleghe o colleghi); e seppure in seconda istanza vi sia "con tutti indifferentemente", questa risposta ha una percentuale molto bassa se paragonata alla prima. Se si tratta di donne acquista il terzo posto la comunicazione di tipo orizzontale - "con le colleghe che svolgono le mie stesse mansioni" - anche se lo scarto rispetto alle precedenti è ancora più accentuato, mentre se si tratta di uomini abbiamo "con nessuno" come terza risposta in ordine di importanza.



Sono più numerose le non coniugate che sviluppano modalità comunicative “con tutte/i indifferentemente” e in particolare con le colleghe che svolgono le loro stesse mansioni (Tab. 23a, Tab. 24a). Le donne che hanno un figlio comunicano soprattutto con i colleghi (donne e uomini) con cui hanno rapporti amichevoli, mentre quelle che ne hanno quattro sostengono di comunicare “con tutti indifferentemente”.

La distribuzione di queste risposte per area di appartenenza mostra il seguente quadro: le donne dell’area didattico-scientifica sono le più restie a

comunicare indifferentemente con tutte e privilegiano i rapporti già consolidati; quelle dell'area tecnica hanno meno problemi di comunicazione (risposta prevalente: "con tutti indifferentemente", mentre non esprimono alcuna percentuale per la risposta "con nessuna"); in relazione a quest'ultima risposta la percentuale più alta si trova tra le donne dell'area amministrativa (Tab. 23b). Per ciò che riguarda la comunicazione con gli uomini si conferma l'assenza di problematicità prima riscontrata tra le donne dell'area tecnica che concentrano le risposte "con i colleghi con cui ho rapporti amichevoli" e "con tutti indifferentemente" (Tab. 24b).



Sono soprattutto le ricercatrici a privilegiare la comunicazione “con le colleghe con cui hanno rapporti amichevoli” e di contro ad esprimere il valore più basso per la risposta “con tutti indifferentemente”, mentre le percentuali più elevate di risposte “con le colleghe che svolgono le mie stesse mansioni” e “con nessuna” si trovano tra le docenti della fascia dei professori associati (Tab. 23c). Riscontriamo una diversa articolazione delle risposte se la comunicazione riguarda i colleghi (Tab. 24c), ad esempio la quasi totalità delle donne dell’VIII livello ed oltre preferiscono comunicare con i colleghi con cui hanno rapporti amichevoli e le donne che hanno le qualifiche fino al V livello polarizzano la loro scelta tra “con tutti indifferentemente” e “con nessuna”.

Dalle Tabelle 23d e 24d rileviamo che più alto è il titolo di studio minore è la disponibilità a comunicare con le colleghe ed i colleghi, se con questi non si hanno rapporti amichevoli o non si svolgono le stesse mansioni. Con ciò non intendiamo sostenere che vi sia un rapporto consequenziale tra livello di istruzione e scelta di comunicazione perché il quadro non è lineare neppure quando si tratta di donne che hanno un titolo di studio più basso, ad esempio le lavoratrici che hanno conseguito un diploma o la maturità controbilanciano la risposta “con tutti indifferentemente” con la risposta “con nessuna/o”. Nonostante questa articolazione e pur con cautela, sosteniamo che coloro che hanno il titolo di studio più basso (licenza media inferiore) comunicano più agevolmente di coloro che hanno conseguito un livello di istruzione più elevato.

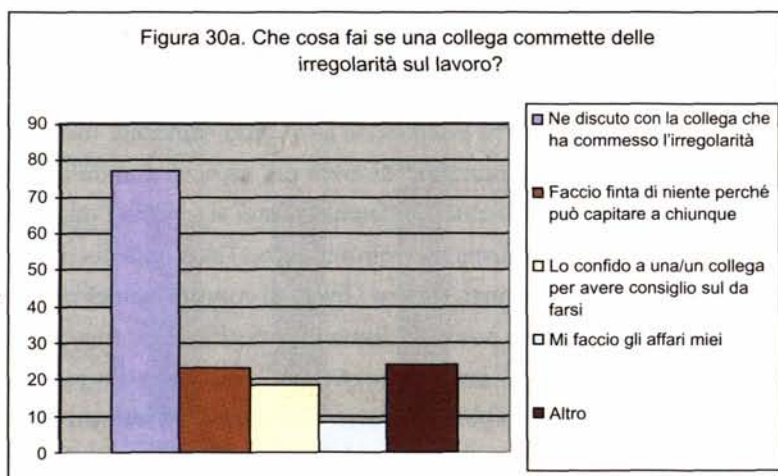
I livelli di comunicazione cambiano con il variare dell’età: le più giovani non assegnano alcun valore alla risposta “con nessuna/o” e si concentrano sulla risposta “con i colleghi con cui ho rapporti amichevoli” (Tab. 23e, Tab. 24e); le donne che si collocano nelle due fasce d’età 31-40 anni si distribuiscono un po’ di più sulle diverse risposte; le lavoratrici che hanno 41-45 anni non hanno alcun rapporto con le colleghe ed i colleghi che svolgono le loro stesse mansioni; mentre quelle che hanno più di 56 anni dimostrano di avere più capacità comunicativa delle altre, infatti sulla risposta “con tutti indifferentemente” si trovano i valori più alti. Quest’ultimo dato trova conferma se confrontato con l’anzianità di servizio.

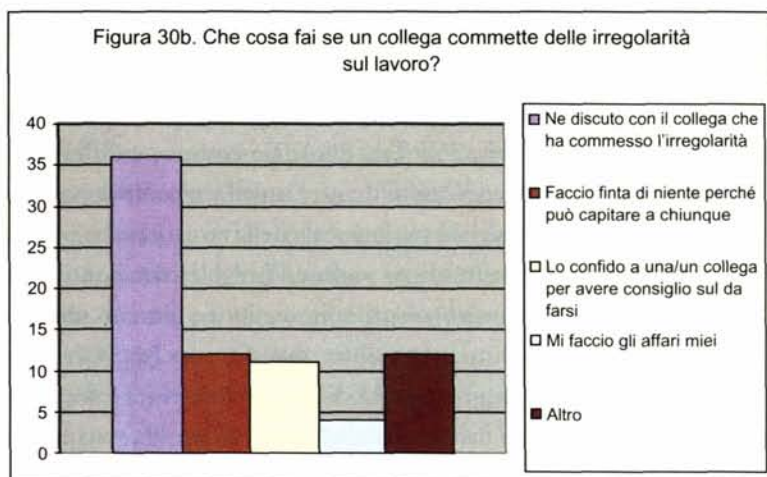
Per capire ulteriormente quali fossero i livelli di comunicazione ed anche di solidarietà interna abbiamo posto la domanda specifica “Se una/un collega commette delle irregolarità sul lavoro, che cosa fai?”. Facciamo due precisazioni: a) con questa domanda non abbiamo inteso verificare se all’interno del nostro ateneo si commettevano o no delle irregolarità, non soltanto perché ciò non

sarebbe stato di nostra competenza ma anche perché non sarebbe stato di alcuna utilità ai fini del presente lavoro; b) non abbiamo volutamente specificato se l'irregolarità dovesse essere grave oppure di poco conto perché per un verso abbiamo ritenuto che ogni intervistata dovesse ricondurre la domanda alla sua personale esperienza, per un altro verso la nostra osservazione si basa sull'analisi del comportamento sociale nell'ordinarietà del quotidiano e non in relazione ad accadimenti eccezionali, affermazione questa che vale per tutto il questionario. Non abbiamo ritenute influenti perciò le numerose risposte "dipende dall'irregolarità" che le intervistate hanno dato sotto la voce "Altro", è probabile che le nostre interlocutrici farebbero finta di niente di fronte ai casi di irregolarità considerate "di lieve entità".

I nostri obiettivi centrali sono stati quindi sia quello di comprendere quale fosse il grado di disponibilità verso gli altri, anche rispetto a generici aspetti negativi, sia quello di capire se vi fosse o no condivisione nel posto di lavoro di ciò che vi accadeva. Come per tutte le altre domande, tra le risposte ne abbiamo inserito alcune problematiche e che esprimono apertamente solidarietà, altre apparentemente meno problematiche ma che sono una sorta di "fuga" dalla domanda, altre ancora che rappresentano un'esplicita indifferenza quando non ostilità.

Sulla base di queste precisazioni, per ciò che riguarda una eventuale irregolarità commessa tanto da una collega quanto da un collega, vediamo che le prime tre risposte nell'ordine di importanza sono: "ne discuto con la/il collega che ha commesso l'irregolarità"; "faccio finta di niente perché può capitare a chiunque"; "lo confido a una/un collega per avere consiglio sul da farsi".





Prima di inoltrarci nelle singole esperienze, sono necessarie alcune notazioni in merito alle altre risposte.

La risposta “denuncio il fatto quali che siano le conseguenze” - le cui percentuali sono irrilevanti se si tratta di una collega, più significative se si tratta di un collega maschio - è certamente la più responsabile sotto il profilo formale ed è anche quella che accentua in modo diretto la distanza che l'intervistata pone tra sé e i colleghi coinvolti. Anche dalla risposta “cerco il modo per farlo sapere al responsabile della struttura” si può rilevare questa distanza, ma le modalità di comunicazione sono per così dire sotterranee e indirette, anche in questo caso comunque non si riscontrano percentuali di peso. Viceversa la risposta “tra colleghi bisogna sempre sostenersi” esprime consapevolmente sia solidarietà interna sia senso di condivisione, in merito si registrano pochissimi casi verso le donne e nessuno verso gli uomini. La risposta “lo faccio sapere agli altri colleghi” - che va collegata a “lo confido a una/un collega per avere consiglio sul da farsi” - denota comunicazione interna ma non solidarietà. Infine rinviano ad un'assenza di comunicazione, al di là delle implicite differenze e sfumature contenute nelle formulazioni, le risposte: “faccio finta di niente perché ho paura di ritorsioni”, “non dico niente a nessuno perché non voglio farmi nemici”, “me ne sto zitta perché parlare non serve a niente”, “faccio gli affari miei”, “ne parlo in famiglia e poi decido cosa fare”. I singoli valori di queste ultime risposte sono poco significativi e frammentati, ma se li sommiamo acquistano peso sociale soprattutto se si tratta di un collega maschio.

In riferimento allo stato civile vediamo che per le non coniugate e le coniugate prevale nettamente la risposta “ne discuto con il collega che ha commesso l'irregolarità”, ma per le seconde assume rilievo “faccio finta di niente perché può capitare a chiunque” (Tab. 25a, Tab. 26a). Tra costoro, a differenza delle non coniugate, non si registrano casi di denuncia dell'irregolarità però cercherebbero il modo per farlo sapere al responsabile della struttura. Le non coniugate non userebbero modi indiretti per portare l'irregolarità a conoscenza del responsabile della struttura ma non esprimono neppure, almeno sotto questo profilo, senso di solidarietà interna, mentre manifestano (seppure in modo frammentato) paura di ritorsioni, volontà di non avere nemici e senso di fatalità perché ritengono che sia inutile parlarne, per cui tendono ad ignorare il fatto o, tutt'al più, a parlarne con altri colleghi o in famiglia.

Rapportando queste risposte al numero dei figli (Tab. 25b, Tab. 26b) segnaliamo che coloro che hanno 4 figli - se l'irregolarità coinvolge una donna - assegnano lo stesso valore a “ne discuto con la collega”, “mi faccio gli affari miei” e “lo confido a una/un collega per avere consiglio sul da farsi”; nel caso di un collega si concentrano sulla risposta “ne discuto con il collega che ha commesso l'irregolarità”. In famiglia ne parlerebbero soprattutto le donne che hanno un figlio e quelle che ne hanno due, in particolare queste ultime lo farebbero se il fatto riguarda un collega. Coloro che non hanno figli si distribuiscono fra le varie risposte e in modo particolare si “fanno gli affari loro”.

Per ciò che riguarda le aree di appartenenza (Tab. 25c, Tab. 26c) vediamo che le donne dell'area tecnica anzitutto fanno finta di niente, inoltre ne discutono con le persone coinvolte e “lo confidano ad una/un collega”, ma se sommiamo le risposte “me ne sto zitta perché parlare non serve a niente” e “mi faccio gli affari miei”, giacché entrambe hanno un significato assimilabile, acquisiscono una rilevanza pari alla seconda risposta.

Sono soprattutto le donne dell'area amministrativa a ritenere che un comportamento irregolare debba essere denunciato in modo diretto o indiretto se si tratta di colleghi maschi, infatti sommando le due risposte “cerco il modo per farlo sapere al responsabile della struttura” e “denuncio il fatto quali che siano le conseguenze” abbiamo per gli uomini l'11,5%, mentre per le donne si ha appena l'1,5%.

Le docenti si distribuiscono in modo più frammentato, ad eccezione - se si tratta di colleghe - della risposta “non dico niente a nessuno perché non voglio farmi nemici”, mentre non ha alcun valore la risposta “cerco il modo per farlo

sapere al responsabile della struttura”, se si tratta di colleghi maschi.

Da queste brevi annotazioni emergono alcune modalità comunicative e comportamenti differenziati se l'irregolarità è commessa da una donna o da un uomo. La differenziazione appare più esplicita quando analizziamo alcune risposte delle tabelle riguardanti le qualifiche (Tab. 25d, Tab. 26d). In particolare, “cerco il modo di farlo sapere al dirigente della struttura” per le donne è scelta dalle lavoratrici del VI livello e soprattutto dalle docenti di prima e seconda fascia, mentre per gli uomini è scelta dalle lavoratrici del VI e VII livello e non più dalle docenti. La risposta “me ne sto zitta perché parlare non serve a niente” per le donne è selezionata dalle lavoratrici del VI e VII livello e dalle ricercatrici, per gli uomini solo dalle donne del VI livello. Infine le donne del V livello non denunciarebbero una collega mentre lo farebbero se si dovesse trattare dell'irregolarità commessa da un uomo. Accanto a queste differenze vi sono anche delle costanti, ad esempio le donne della fascia dei professori associati farebbero finta di niente per paura di ritorsioni se si tratta tanto di colleghe quanto di colleghi maschi.

Per ciò che riguarda il titolo di studio (Tab. 25e, Tab. 26e) ci limitiamo a segnalare che, se si tratta del comportamento di una collega, coloro che hanno un titolo di studio basso e medio-basso non ricorrerebbero né alla denuncia (diretta o indiretta) né alla famiglia e neppure hanno paura. Quelle che hanno conseguito la laurea non ritengono che tra colleghi ci si debba sostenere ma neppure stanno zitte. Coloro che hanno conseguito un dottorato e/o una specializzazione post laurea escluderebbero il ricorso sotterraneo al responsabile ma sarebbero disponibili a denunciare il fatto. Se l'irregolarità viene commessa da un collega maschio vediamo che le donne che hanno la licenza media inferiore sarebbero disposte a denunciare il fatto in modo esplicito, mentre lo farebbero indirettamente quelle che hanno la licenza media superiore. Le donne che hanno conseguito la laurea fanno finta di niente perché hanno paura di ritorsioni. Le donne che hanno un dottorato e una specializzazione post laurea si confiderebbero con una/un collega e comunque privilegiano la denuncia esplicita a quella implicita.

La classe di età apporta altre differenze di genere. Ad esempio se si tratta di colleghe, le più giovani sono quelle che parlano di meno, la solidarietà interna è esplicitata dalle donne che si collocano tra 31 e 45 anni, ne parlano con qualche collega le lavoratrici tra 31 e 55 anni, mentre quelle che hanno più di 56 anni cercherebbero il modo per farlo sapere al responsabile della struttura.

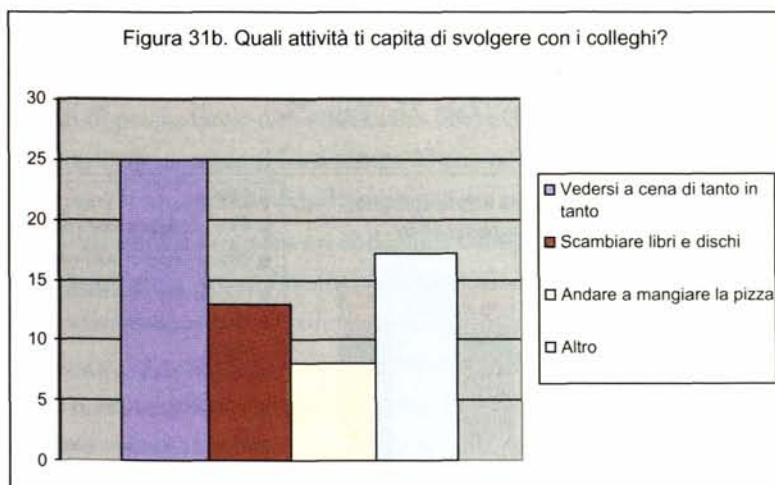
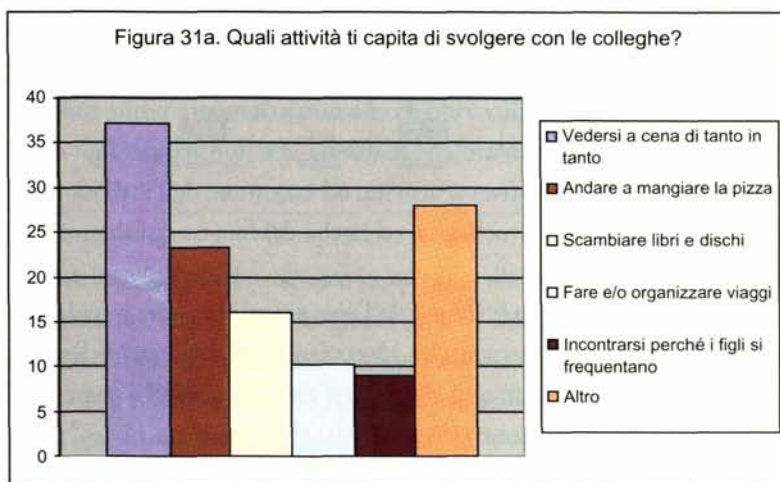
Se invece l'irregolarità è commessa da un maschio, le più giovani si concentrano sulla risposta "mi faccio gli affari miei", quelle che hanno tra 46 e 50 anni, oltre che discuterne con il collega stanno zitte per paura di ritorsioni, ne parlerebbero tra di loro le donne che hanno tra 31 e 45 anni. Nel caso degli uomini non registriamo alcun segno di solidarietà interna (Tab. 25f, Tab. 26f).

4.3 La rilevazione delle forme di attività svolte insieme ai colleghi fuori dell'ambito lavorativo ci è apparsa utile sia per capire se si è formata una rete sociale che si estende al di là dei confini dell'ateneo sia per cogliere altri livelli di comunicazione che maturano in virtù dello "stare insieme quotidianamente" per ragioni professionali.

Le prime tre risposte in ordine di importanza sono: "vedersi a cena di tanto in tanto", "andare a mangiare la pizza", "scambiare libri e dischi". Va però specificato che la seconda e la terza risposta sono rovesciate se le attività sono svolte con colleghe o con colleghi. Da queste risposte possiamo provvisoriamente rilevare che vi è una estensione della rete sociale al di fuori del lavoro, la cui trama però appare rarefatta e a maglia larga. È bene dire che sotto la voce "Altro" sono stati numerosi i casi in cui le intervistate hanno voluto sottolineare che non svolgono nessuna attività con i colleghi al di fuori del lavoro e che non intendono farlo in futuro. Il fatto che molte abbiano voluto fare queste precisazioni confermerebbe - da altri punti di vista - che all'interno dell'ateneo (almeno per ciò che riguarda le intervistate) non si è sviluppata una relazionalità così forte da estendersi anche al di fuori del lavoro.

Verifichiamo ora la fondatezza di questa affermazione attraverso l'analisi di alcune risposte che proprio perché hanno ottenuto valori più bassi in termini percentuali rispetto alle precedenti, possono costituire un utile materiale di riflessione. Ad esempio "trascorrere insieme le vacanze" e "fare e/o organizzare viaggi" sono due attività fondate sul presupposto che si condividano interessi e relazioni che vanno certamente al di là del lavoro. Ebbene vediamo che per ciò che riguarda la prima attività non si registra alcun dato, mentre la seconda attività è più diffusamente svolta con colleghe e molto meno con colleghi maschi. Ha un certo rilievo "incontrarsi perché i figli si frequentano", in merito facciamo due annotazioni: a) ipotizziamo che lo scarto relativo al genere di appartenenza dipenda in buona misura dal fatto che sono soprattutto le donne ad avere il carico familiare e perciò anche l'organizzazione del tempo libero dei

figli, soprattutto se questi sono minori; *b)* è comunque una frequentazione indotta da altri, sebbene questi siano i figli. La risposta “trascorrere insieme il tempo libero” rinvia ad una relazionalità forte sia perché non implica motivazioni strumentali come la precedente, sia perché presuppone un “star bene insieme” tanto nel lavoro quanto nel tempo libero.

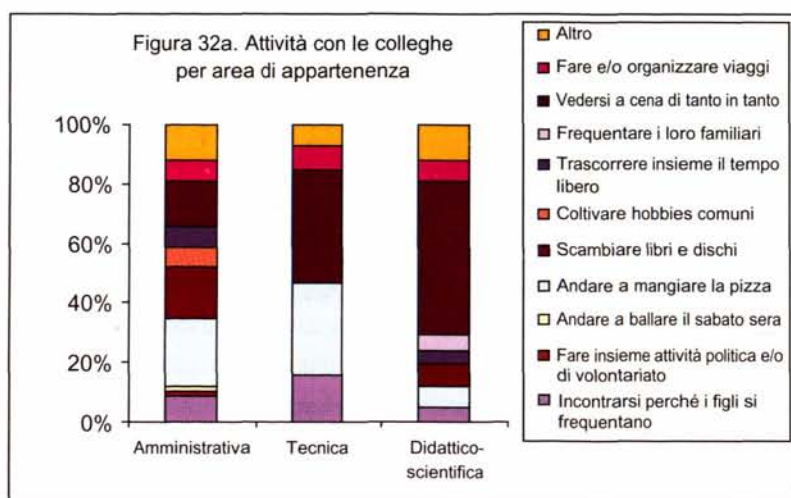


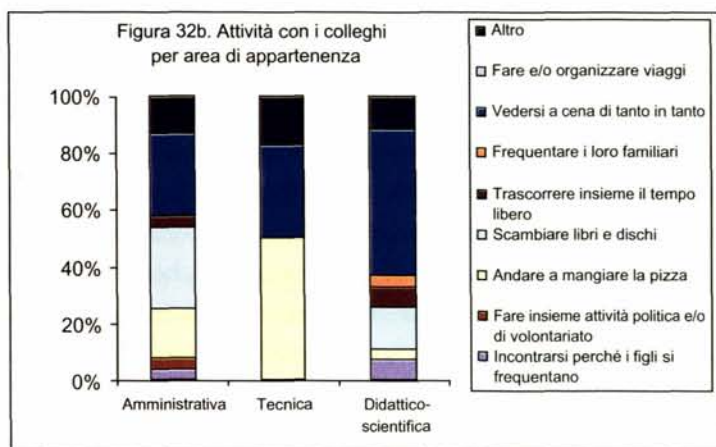
Entrando nel merito dei singoli vissuti femminili rileviamo che è più frequente tra le coniugate “fare e/o organizzare viaggi” con altre colleghe di quanto non lo sia tra le non coniugate, ciò trova conferma (anche se con valori più

bassi) quando riguarda i colleghi maschi (Tab. 27a, Tab. 28a). Ritroviamo questa maggiore relazionalità sociale delle coniugate anche quando analizziamo la risposta “scambiare libri e dischi”. Viceversa queste ultime sviluppano una maggiore comunicazione e socialità andando a mangiare la pizza e a cena di tanto in tanto.

Abbiamo già detto che vi è una relazionalità indotta dal fatto che i figli si frequentano, ma sono soprattutto le donne che hanno due figli a svolgere questa attività (Tab. 27b, Tab. 28b), mentre rileviamo che coloro che ne hanno tre sono le uniche a “fare insieme attività politica e/o di volontariato”. La totalità delle donne che hanno 4 figli vanno a cena saltuariamente tanto con colleghe quanto con colleghi. Segnaliamo che le donne che non hanno figli distribuiscono le loro risposte tra le diverse attività, ad eccezione dell’attività politica e di volontariato se riguarda le colleghe, ed anche del fare e organizzare viaggi se riguarda i colleghi maschi.

In modo particolare sono le donne dell’area amministrativa a svolgere varie attività, ad eccezione del “frequentare i loro familiari” nel caso delle colleghe ed anche del “fare e/o organizzare viaggi” nel caso dei colleghi maschi. Tra le attività svolte segnaliamo “trascorrere insieme il loro tempo libero” e l’unico dato rilevato riguardante l’andare a ballare il sabato sera. Viceversa le donne dell’area tecnica si concentrano su poche risposte, soprattutto se si tratta di colleghi maschi. Le donne dell’area didattico-scientifica fanno o organizzano viaggi esclusivamente con colleghe, ma trascorrono il loro tempo libero più con colleghi che con colleghe (Tab. 27c, Tab. 28c).





La distribuzione delle risposte rapportata alle qualifiche (Tab. 27d, Tab. 28d) ci consente di precisare meglio il quadro delle attività svolte. Infatti non si incontrano fuori dal lavoro con i colleghi a causa dei figli le lavoratrici dell'VIII livello ed oltre e le docenti della fascia dei professori ordinari, questa assenza di attività si estende anche alle donne del V e del VI livello se l'attività è riferita ai maschi. L'attività impegnata (politica o di volontariato) è svolta esclusivamente dalle donne dell'VIII livello ed oltre. L'andare a ballare con colleghe è esclusiva delle donne di V livello. Le donne della seconda fascia docente non vanno a mangiare la pizza ma qualche volta vanno a cena con colleghe e con colleghi. Le docenti di prima fascia non scambiano libri e dischi, non coltivano hobbies comuni, non trascorrono il loro tempo libero né con colleghe e neppure con colleghi, però frequentano i familiari di qualche collega femmina e soprattutto vanno a cena saltuariamente con colleghe e colleghi in pari misura.

Sono più varie le attività svolte tra le lavoratrici che hanno la licenza media superiore e la laurea, anche se rileviamo alcune eccezioni in entrambi i casi. Ad esempio le prime non frequentano i familiari dei loro colleghi (donne e uomini che siano) e non fanno viaggi con i maschi; le seconde non svolgono attività politica e di volontariato e neppure vanno a ballare. Sono invece più concentrate le risposte delle donne che hanno la licenza media inferiore e soprattutto di quelle che hanno un dottorato o una specializzazione post laurea. In questi ultimi due casi vediamo che si fanno viaggi solo con colleghe e non si trascorre il tempo libero con nessuna/o collega (Tab. 27e, Tab. 28e).

Per ciò che concerne le classi d'età (Tab. 27f, Tab. 28f) osserviamo che la

frequentazione delle colleghe in ragione dei figli è concentrata all'interno delle fasce 31-55 anni, mentre è più limitata quella con i colleghi maschi, anche se si colloca dentro lo stesso arco di anni, e ciò confermerebbe l'ipotesi prima avanzata sul fatto che lo scarto relativo al genere di appartenenza sia dovuto al fatto che il carico familiare, compreso il tempo libero dei figli, ricada soprattutto sulle donne. L'attività politica e di volontariato è svolta da chi ha tra 46-50 anni, mentre ha 31-35 chi va a ballare in compagnia di qualche collega donna. Le attività più frequenti precedentemente indicate toccano trasversalmente tutte le fasce d'età con qualche eccezione, ad esempio fino a 30 anni non si scambiano libri e dischi; frequentano i familiari dei loro colleghi soprattutto le donne dai 51 anni in su.

Dall'analisi di queste tabelle si conferma il fatto che così come la rete sociale interna all'università non ha, per così dire, una trama fitta, allo stesso modo (e non poteva essere altrimenti) anche quella che si estende al di fuori dei confini lavorativi non rinvia ad un tessuto relazionale forte. A ciò va aggiunto che neppure la lunga permanenza dentro l'ateneo è ragione di rafforzamento della socialità, infatti le attività svolte non subiscono una crescita lineare e chiara con l'aumento dell'anzianità di servizio, anzi in certi casi sembra andare via via scemando. Un dato va però segnalato: solo le donne che hanno maturato oltre 25 anni frequentano i familiari delle colleghe e dei colleghi.

Conclusioni

In definitiva la rete sociale che si è formata nell'università ad una lettura superficiale non è problematica. Ma se la rapportiamo alle singole esperienze vediamo che, accanto alle relazioni genericamente di tipo amichevole, si collocano altre relazioni caratterizzate dall'invidia, dalla diffidenza, dalla gelosia ed anche dalla paura. Queste ultime non sono numerose ma non sono meno importanti sul piano della qualità relazionale, anche perché trovano conferma nei comportamenti che si adottano di fronte ad un'irregolarità commessa da una/un collega. Con una particolarità: si è più tolleranti se l'irregolarità viene commessa da una donna, lo si è molto meno se è commessa da un uomo. Da questo punto di vista abbiamo riscontrato una solidarietà di genere.

Infine rilevare le forme di attività svolte insieme ai colleghi fuori del lavoro ci ha ulteriormente confermato che la rete sociale dell'ateneo ha una trama rarefatta perché anche quando si estende al di là dei confini dell'ateneo non è così forte da instaurare un alto livello di comunicazione e di partecipazione.

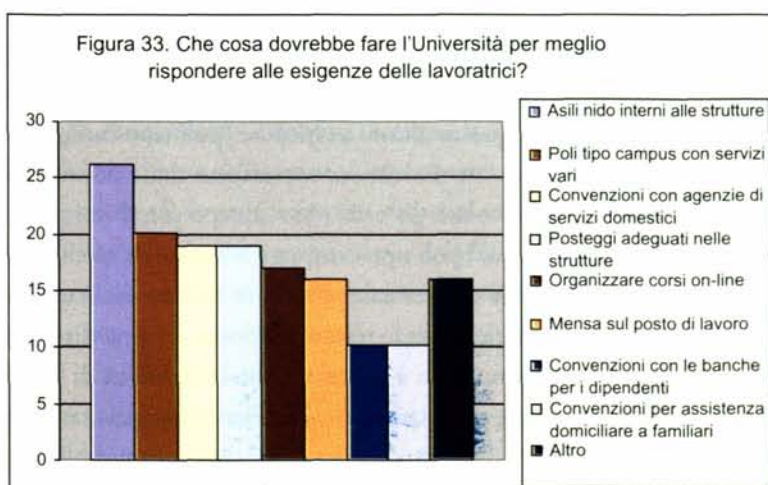
5. Le donne propongono

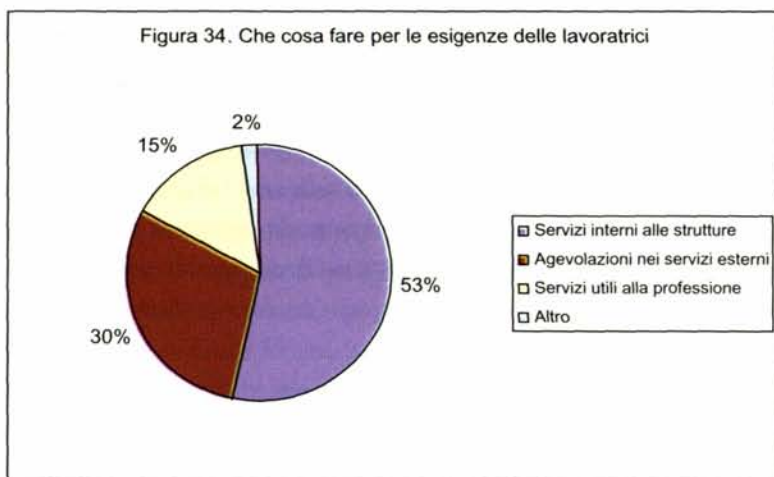
Sommario

In questo capitolo presentiamo brevemente le proposte concrete delle intervistate perché si migliori complessivamente la qualità della vita e di lavoro delle donne ma anche degli uomini di questo ateneo. Le proposte che seguono si inquadrano nelle ipotesi di cambiamento che abbiamo esposto nel terzo capitolo e che verranno tradotte in ipotesi di “azioni positive” nel capitolo “Le donne e il sindacato”.

5.1 Completiamo il quadro delle proposte che le donne avanzano per migliorare la loro condizione di vita e di lavoro, riportando i risultati di due domande dirette, una chiusa - “Che cosa dovrebbe fare l’Università per meglio rispondere alle esigenze delle lavoratrici?” - ed una aperta - “Se potessi chiedere una cosa all’Università per migliorare le tue condizioni di vita e di lavoro, che cosa chiederesti?” -.

Dai dati complessivi riguardanti la domanda chiusa vediamo che si trova al primo posto la risposta “organizzare asili nido interni alle strutture”, al secondo posto “organizzare dei poli del tipo «campus» con vari servizi interni”, al terzo posto, in eguale misura, “offrire convenzioni con agenzie di servizi a domicilio (baby-sitter, pulizie, custodia, assistenza ammalati, etc.)” e “organizzare aree di posteggio-auto adeguate nelle singole strutture”.





Se rapportiamo questi dati allo stato civile riscontriamo che esprimono la percentuale più alta le coniugate per la risposta “asili nido interni alle strutture” e le non coniugate per la risposta “poli tipo campus con servizi vari”, non rileviamo comunque differenze sostanziali né per le suddette risposte né per le altre (Tab. 29a).

Maggiore è il numero dei figli più elevata è la domanda di asili nido e di “convenzioni per assistenza domiciliare”; anche per la richiesta di “mensa sul posto di lavoro” la percentuale più alta si trova tra donne che hanno figli, mentre la percentuale più alta tra chi non ha figli si trova per la richiesta di “poli tipo campus” (Tab. 29b). Dalla distribuzione delle risposte per area di appartenenza vediamo che più o meno si equivalgono le percentuali su “asili nido interni” tra lavoratrici dell’area amministrativa e di quella didattico-scientifica, ma sono soprattutto queste ultime a chiedere “poli tipo campus”.

La mensa sul posto di lavoro è richiesta soprattutto dalle donne dell’area tecnica (Tab. 29c). In particolare gli asili nido sono espressi come bisogno dalle docenti di seconda fascia, i poli tipo campus e le mense da quelle di prima fascia che esprimono anche la percentuale più alta in merito alle “convenzioni con agenzie di servizi domestici”. Per le restanti risposte vi è una distribuzione abbastanza omogenea, ci limitiamo a segnalare che la richiesta di posteggi è avanzata in modo particolare dalle lavoratrici che rientrano nella fascia fino al V livello e quella di “convenzioni con le aziende di trasporto pubblico e con i taxi” dalle docenti di seconda fascia (Tab. 29d).

Non si riscontrano squilibri nella distribuzione neanche in relazione al titolo di studio (Tab. 29e) ed alle classi d'età (Tab. 29f) con qualche eccezione: le più giovani non hanno ancora maturato l'esigenza né di asili nido interni, né di convenzioni con banche e neppure di convenzioni per assistenza anziani e servizi domestici; i poli tipo campus non interessano alle donne che hanno 51-55 anni; l'organizzazione di corsi *on line* e la domanda di avere meno burocrazia nel lavoro non sono espresse come bisogno dalle donne che hanno più di 56 anni.

Conclusioni

In sintesi le proposte concrete avanzate dalle intervistate sono: 1) gli asili nido interni alle strutture, 2) una riorganizzazione complessiva dell'ateneo tipo «campus» con vari servizi interni, 3) convenzioni con agenzie di servizi a domicilio (baby sitter, pulizie, custodia, assistenza ammalati, etc.), 4) aree attrezzate per posteggi interne alle strutture dove si lavora.

Come possiamo constatare queste risposte vanno nella medesima direzione, perché la domanda di fondo è quella di ripensare all'organizzazione delle strutture universitarie anzitutto sotto il profilo strutturale. Infatti nel caso della prima e della quarta richiesta in ordine di esposizione, si tratta di una riorganizzazione parziale finalizzata alla dotazione dei luoghi di lavoro di asili nido e di parcheggi, nel caso della seconda richiesta si tratta di una riorganizzazione complessiva. Solo nel terzo caso le strutture dell'ateneo non devono essere modificate perché ciò che appare utile al miglioramento della qualità della vita delle donne può essere recuperato al di fuori. In tutti i casi l'ateneo è visto dalle intervistate come una sorta di entità protettiva perché si dovrebbe fare carico anche di problemi che, pur non riguardando direttamente il lavoro, incidono sulla quotidianità e perciò anche sulla qualità del lavoro delle donne. Naturalmente non vanno sottolineate tutte le altre proposte, quali "organizzare corsi didattici on line con università italiane e straniere" che tra le risposte previste è l'unica scelta dalle intervistate che riguarda esclusivamente la qualità del lavoro e non anche direttamente la vita quotidiana.

6. Una storia comune

Sommario

Nella parte finale del questionario abbiamo inserito una breve storia a mo' di sperimentazione sotto il profilo metodologico, perché il nostro intento è stato quello di tradurre in termini quantitativi uno strumento qualitativo.

Quali sono le caratteristiche principali di questa storia?

- *Costruzione della storia. È un racconto breve e semplice, interrotto via via da affermazioni a cui seguono varie possibilità di risposta. A seconda della risposta selezionata il racconto cambia e ha uno sviluppo conseguente alla risposta data.*
- *Ambientazione della storia. Uno studio di avvocati, e ciò perché abbiamo pensato che l'ambientazione non poteva essere quella dell'università, la stessa delle intervistate. Abbiamo infatti ritenuto necessario che si dovesse stabilire un netto distacco (che non equivale ad assenza di coinvolgimento emotivo) tra il sé e quel che sarebbe dovuto accadere nel racconto.*
- *Protagonisti della storia. All'apparenza i protagonisti sono cinque: i quattro avvocati, di cui una donna, e una giovane praticante che abbiamo voluto chiamare "Edith", nella speranza che nel nostro ateneo non vi fosse alcuna lavoratrice con questo nome. In realtà soltanto le due donne sono protagoniste del racconto, e le intervistate le hanno per l'appunto individuate come tali.*

6.1 Come per il resto del questionario abbiamo inserito risposte problematiche ed altre che apparentemente lo sono meno; tutte ci sono state utili per rilevare i diversi atteggiamenti di genere che nell'ordinarietà della vita quotidiana si assumono rispetto:

1. ai problemi interni al luogo di lavoro;
2. ai rapporti di solidarietà;
3. alle dinamiche del potere.

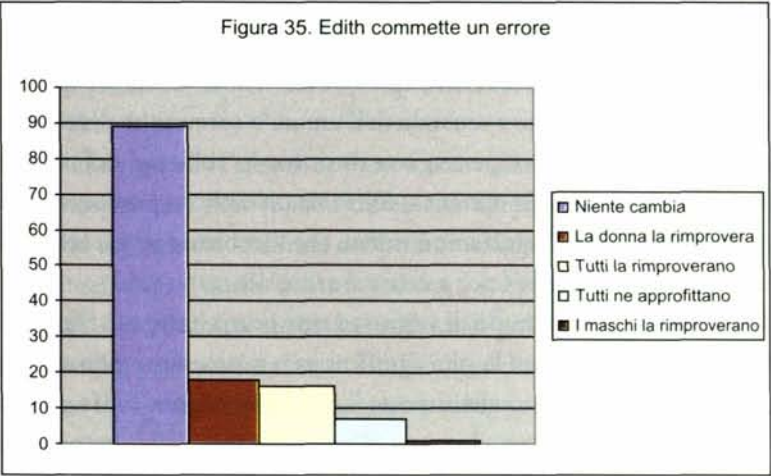
Anche in questo capitolo ogni dato complessivo viene rapportato a: "lo stato civile", "l'età", "l'area di appartenenza", "la qualifica", "il titolo di studio" e "le classi di anzianità" quando queste sono significative.

Per entrare nel merito di comuni problemi interni al luogo di lavoro riprendiamo una situazione della storia.

Edith è una giovane praticante ed è efficiente nel suo lavoro, ma commette

un errore non particolarmente grave e comunque non tale da mettere in crisi lo studio. Che cosa succede? La maggioranza delle intervistate ritiene che non cambi niente perché gli avvocati capiscono e minimizzano l'accaduto, però tra coloro che la rimproverano è la donna avvocato a prevalere.

In particolare per le intervistate non coniugate non cambia niente, per le



coniugate Edith viene rimproverata da tutti e dalla donna in pari misura, ma cresce anche la percentuale di quelle che ritengono che "tutti ne approfittano" (Tab. 30a).

Le donne più giovani (Tab. 30b) assegnano all'avvocata un ruolo dominante, mentre un numero esiguo di intervistate che hanno 41-45 anni ritiene che siano gli avvocati maschi a rimproverare la ragazza; "tutti ne approfittano" per le prime tre fasce d'età, tranne che per un numero rilevante di donne che hanno 51-55 anni.

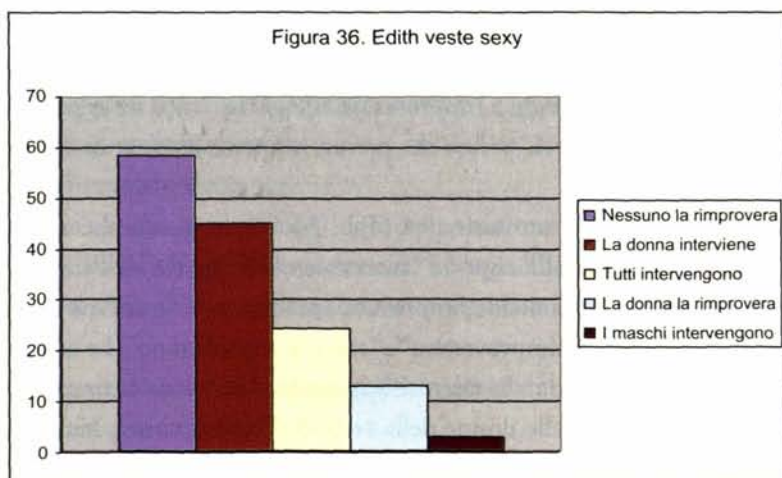
Le donne dell'area amministrativa (Tab. 30c) sono quelle che assegnano la percentuale più alta alla risposta "niente cambia", quelle dell'area tecnica scelgono la risposta "la donna la rimprovera", mentre sono le docenti a privilegiare le risposte "tutti la rimproverano" e "tutti ne approfittano". Le ultime due sono espresse soprattutto dalle ricercatrici, mentre "la donna la rimprovera" è scelta in maggioranza dalle donne della seconda fascia docente. Viceversa, le percentuali più alte di "niente cambia" si collocano per così dire agli estremi

(fino al V livello, professori ordinari) (Tab. 30d). A ciò va aggiunto che la risposta “tutti ne approfittano” è scelta esclusivamente dalle laureate e da coloro che hanno conseguito un dottorato o una specializzazione post laurea.

Abbiamo già avuto modo di dire che consideriamo l'abbigliamento una componente importante del rapportarsi agli altri per lo stretto nesso che si stabilisce tra l'ambiente di lavoro e la corporeità dello starvi dentro, oltre naturalmente per il fatto che esso è uno strumento diretto di comunicazione. A differenza della domanda generica che abbiamo rivolto alle intervistate - “Come ti vesti quando vai al lavoro?” -, in questa breve storia abbiamo operato una scelta chiara: Edith si veste a seconda dell'umore e comunque il suo abbigliamento è sempre disinvolto, per ragioni di sintesi lo abbiamo definito “sexy”, non intendendo con questo sostenere che vi sia un'esplicita provocazione in tal senso. Vale a dire che la ragazza non ritiene che l'ambiente in cui lavora debba costituire una barriera al sé (cioè a come si sente dentro).

In relazione a questo modo di vestire ad una prima lettura la risposta “nessuno la rimprovera” appare la più significativa e rassicurante non soltanto in termini percentuali rispetto alla risposta “tutti intervengono”. Ma ad una lettura più attenta emerge con chiarezza il peso rilevante della donna avvocato perché “rimprovera Edith” per come si veste e perché anche se non la rimprovera comunque interviene per indurla a modificare il suo abbigliamento. Tale peso assume certamente più rilievo se lo raffrontiamo a quello dei maschi.

Ancora una volta sono soprattutto le coniugate a privilegiare la figura della



donna che interviene e che rimprovera, mentre le non coniugate assegnano percentuali più elevate alle risposte “nessuno la rimprovera” e “tutti intervengono” (Tab. 31a). Avere figli o non averne non ci è parso rilevante ai fini del nostro ragionamento, se non per il fatto che chi ha 3 figli dà meno peso al ruolo della donna ma non ne dà alcuno ai maschi in quanto tali. Di contro è più significativa la tabella sulle classi d'età. Infatti “la donna la rimprovera” è concentrata nelle fasce d'età 31-50 anni, la percentuale di “nessuno la rimprovera” aumenta con il crescere dell'età. Per la risposta “la donna interviene” la percentuale anche se non in modo lineare decresce con l'aumento dell'età e viceversa (Tab. 31b).

Per ciò che riguarda l'area di appartenenza vediamo che per la risposta “la donna la rimprovera” non vi sono differenze significative tra le diverse aree, mentre sono soprattutto le donne dell'area amministrativa a ritenere che l'avvocata intervenga e quelle dell'area tecnica a scegliere la risposta “nessuno la rimprovera”. Quest'ultima risposta si colloca ai poli estremi delle qualifiche: fino al V livello, professori ordinari. Le docenti della fascia dei professori associati assegna il valore più alto a “la donna la rimprovera” ed il suo intervento è scelto dalle lavoratrici dell'VIII livello e oltre (Tab. 31c). Segnaliamo inoltre che le donne che hanno conseguito la licenza media inferiore non scelgono in alcun caso l'opzione “la donna la rimprovera” e invece assegnano il valore più alto a “nessuno la rimprovera” (Tab. 31d).

Come si può constatare, al di là delle differenze insite nelle singole esperienze, appare abbastanza diffusa la convinzione che l'abbigliamento nel luogo di lavoro debba essere consona ad esso. Quando però non è ritenuto tale non sono i maschi ad intervenire ma le donne, in particolare quelle che hanno raggiunto nella professione i gradini più elevati. Da queste prime tabelle possiamo iniziare a delineare una tipologia di donna che ha fatto carriera e che ha potere almeno nel luogo di lavoro: è protettiva ma autoritaria, infatti interviene ma rimprovera.

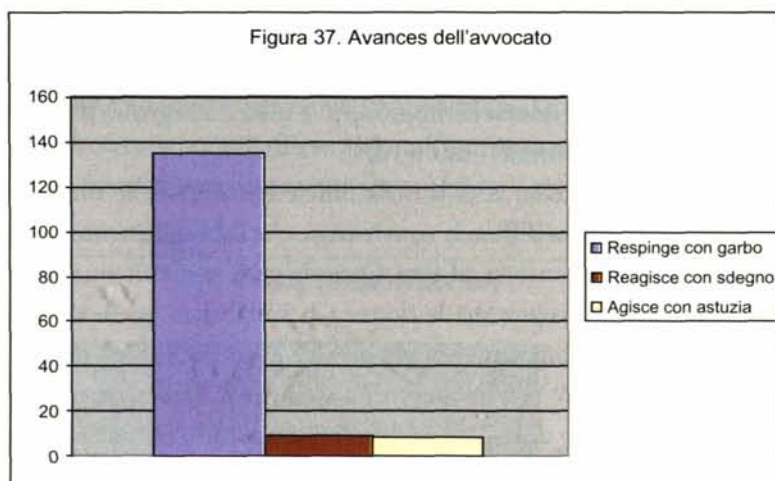
6.2 In merito ai rapporti di solidarietà tra donne e di potere all'interno dello stesso ambiente di lavoro, abbiamo rappresentato un tentativo di molestie tutto sommato abbastanza consueto. Abbiamo escluso un esplicito atto di violenza proprio perché - e qui ribadiamo un concetto più volte espresso in queste pagine - per capire i comportamenti più abituali è necessario adottare

come angolo visuale la quotidianità del vivere e non la straordinarietà degli accadimenti, soprattutto se questi sono al di fuori delle norme. Ribadiamo inoltre che l'oggetto dell'osservazione è totalmente al femminile: il comportamento di Edith e quello della donna avvocato, conseguentemente quello delle intervistate.

Allora che cosa fa Edith di fronte alle avances dell'avvocato maschio, uno dei suoi datori di lavoro?

Dalla lettura complessiva dei dati relativi a questa domanda rileviamo che quasi tutte le intervistate rispondono che Edith "respinge con garbo le avances dell'avvocato", sono assai meno rilevanti le successive opzioni "agisce con astuzia" e "reagisce con sdegno", i valori sulla risposta "accetta la corte dell'uomo" sono del tutto irrilevanti. Alla luce di ciò che esprimono le intervistate, provvisoriamente diciamo che la giovane riesce a districarsi bene tra tutte queste difficoltà, considerando il fatto che Edith è giovane, deve fare carriera come avvocato e queste avances potrebbero mettere in pericolo la sua futura professione.

Sulla prima risposta prevalgono le coniugate e aumenta leggermente la per-



centuale delle non coniugate che scelgono "reagisce con sdegno", il valore riguardante l'astuzia è più o meno simile per entrambe (Tab. 32a). Il quadro si scompone se rapportiamo queste risposte al numero dei figli delle intervistate. Infatti coloro che hanno 3 figli si concentrano esclusivamente sulla risposta "respinge con garbo", altrettanto fanno le donne che hanno 4 figli sulla ripo-

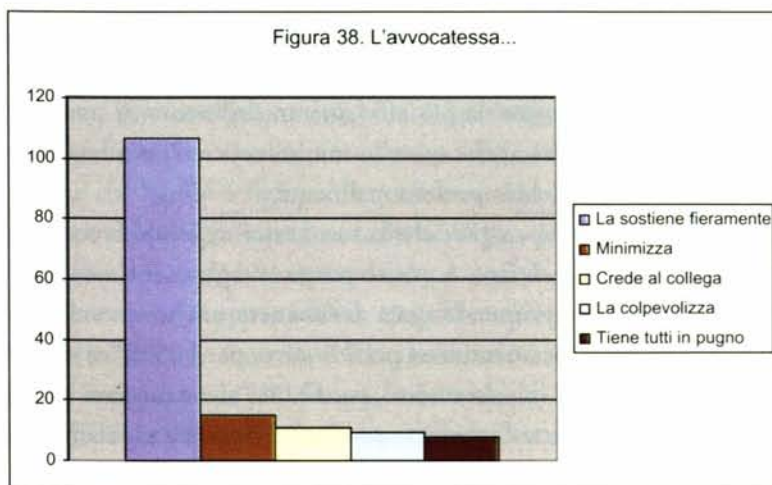
sta “agisce con astuzia” (Tab. 32b). In merito all’età e a quest’ultima risposta rileviamo che la percentuale più alta si riscontra tra le donne che hanno più di 56 anni mentre tutte quelle che hanno meno di 30 anni rispondono “respinge con garbo” (Tab. 32c).

Anche le donne dell’area tecnica concentrano le loro preferenze esclusivamente sulla risposta “respinge con garbo” (Tab. 32d), seguono quelle dell’area amministrativa, mentre è più bassa la percentuale che riguarda le donne dell’area didattico-scientifico. Su quest’ultima percentuale incide la risposta della totalità delle docenti di prima fascia. Segnaliamo inoltre che tra coloro che hanno la licenza media inferiore si trova un buon numero di risposte “agisce con astuzia” (Tab. 32e).

Con l’arrivo improvviso della donna avvocato, il tentativo di molestie si interrompe. A questo punto la donna avvocato che cosa decide di fare?

Anche da questa tabella emerge un tipo di donna di potere abbastanza chiaro: pur rimproverando la ragazza per gli errori commessi nel lavoro e per il suo modo disinvolto di vestire - e quindi intervenendo per modificarli - garantisce protezione più dell’uomo e la difende. Infatti le prime tre percentuali riportate sono le seguenti: “sostiene Edith qualunque cosa lei decida di fare”; “minimizza l’accaduto”, “crede al collega”. Come si può constatare in termini complessivi è la prima a dare il senso dell’accaduto e non le altre due.

Ad un’osservazione più ravvicinata vediamo che sono più numerose le non



coniugate che ritengono che l'avvocatessa difenda Edith mentre le coniugate tendono un po' di più sulla risposta "minimizza l'accaduto"; sempre tra le seconde si trova la medesima percentuale "colpevolizzare Edith per come si veste" e "approfittare della situazione" (Tab. 33a).

Coloro che hanno fino a 2 figli scelgono "minimizza l'accaduto" oppure "crede al collega", mentre la risposta "la colpevolizza" è scelta da tutte le donne che hanno 4 figli (Tab. 33b).

Il maggior numero dei casi che si orientano sul "minimizza l'accaduto" e "la colpevolizza" si trova tra le donne dell'area tecnica. La percentuale più alta della risposta "crede al collega" si ha nell'area didattico-scientifica. La risposta "li tiene in pugno" si distribuisce in uguale misura tra l'area tecnica e quella didattico-scientifica (Tab. 33c). Le docenti di prima fascia si distribuiscono tra "la sostiene fieramente" e "minimizza l'accaduto"; quelle di seconda fascia riportano le stesse percentuali della prima fascia per "la sostiene fieramente" e per "la colpevolizza". Le altre frammentano un poco di più le loro risposte.

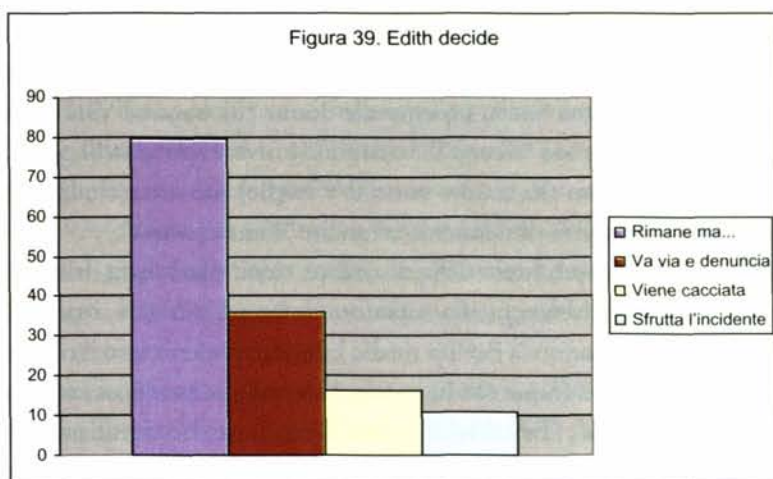
Per ciò che riguarda il titolo di studio constatiamo che tra le laureate crescono le percentuali delle risposte "minimizza l'accaduto" e "la colpevolizza per come si veste"; tra coloro che hanno una specializzazione post laurea aumentano le percentuali delle risposte "crede al collega" e "l'avvocatessa approfitta della situazione". Di contro si trova tra coloro che hanno la licenza media inferiore la percentuale più alta della risposta "la sostiene fieramente" (Tab. 33d). La distribuzione delle risposte rapportata alle classi d'età è abbastanza frammentata ad eccezione di alcuni casi: ad esempio nessuna della fascia d'età 51-55 anni ritiene che l'avvocatessa minimizzi l'accaduto o colpevolizzi Edith.

La lettura di queste tabelle confermerebbero quel che abbiamo detto prima: la donna che ha potere dà più affidamento dell'uomo di pari livello, è autorevolmente protettiva anche quando minimizza e colpevolizza la lavoratrice più giovane e più debole professionalmente.

Edith dunque dovrebbe sapere che la sua datrice di lavoro la sosterrà qualunque cosa lei deciderà di fare. A questo punto la ragazza che cosa fa?

Per il 55% delle intervistate "accetta di rimanere, anche se sa che d'ora in poi non proverà più lo stesso interesse per il lavoro", per il 25% "va via, denuncia l'avvocato e mette in crisi lo studio", per l'11% "viene cacciata via dai due avvocati", per l'8% "sfrutta l'incidente per fare carriera più rapidamente".

Se finora ci è sembrato di poter seguire un ragionamento lineare sulla base



dei dati riportati, ora invece l'ordine di importanza assegnato a queste risposte scompone il quadro prima costruito.

Rapportando queste risposte allo stato civile vediamo infatti che sono più numerose le coniugate a ritenere che Edith sfrutti l'incidente, mentre le non coniugate privilegiano la risposta "va via e denuncia" ed anche il valore della risposta "accetta di rimanere anche se non sarà più lo stesso" è più basso di quello espresso dalle coniugate (Tab. 34a).

La distribuzione delle risposte è diversamente articolata nella tabella riguardante il numero dei figli perché tutte le donne che hanno 4 figli scelgono "accetta di rimanere anche se...", le percentuali più alte di "va via e denuncia..." si trovano tra chi non ha figli e tra chi ne ha 3, mentre "sfrutta l'incidente" è scelta da chi ha un figlio e "viene cacciata..." da chi ne ha due (Tab. 34b).

Così come non emerge un nesso stretto tra composizione del nucleo familiare e comportamento da adottare - l'unico riferimento sembrerebbe offerto dalle donne che hanno 4 figli per le quali il rimanere pur determinando una sofferenza potrebbe significare una scelta obbligata per le esigenze familiari -, allo stesso modo non c'è consequenzialità tra ordine di importanza delle suddette risposte e area di appartenenza. Dopo aver precisato che gli scarti tra le diverse percentuali non sono rilevanti, ci limitiamo a segnalare che l'area tecnica esprime la percentuale più alta per la decisione di Edith di sfruttare l'incidente, quella didattico-scientifica per la scelta "va via e denuncia..." e "rimane ma...", nell'area amministrativa si trova il valore più alto della risposta "viene

cacciata...”. La distribuzione per qualifiche però ci consente di precisare meglio alcune identità sociali in relazione ai comportamenti selezionati. Ad esempio, le docenti di prima fascia, insieme alle donne che hanno l’VIII livello ed oltre (Tab. 34d), scelgono “sfrutta l’incidente” (è invece speculare il comportamento scelto da coloro che stanno entro il V livello) mentre escludono totalmente un atteggiamento di denuncia ed anche “viene cacciata”.

La decisione di approfittare della situazione viene selezionata dalle intervistate a partire dalla licenza media superiore, la punta più alta si trova tra le laureate; quelle che hanno la licenza media inferiore preferiscono il comportamento di denuncia: le donne che hanno una specializzazione post laurea optano per “viene cacciata” (Tab. 34e). Le classi d’età appaiono significative per il fatto che fino a 30 anni preferiscono “sfrutta l’incidente”, in relazione a questo comportamento il valore più basso si trova nella fascia d’età 41-45; la decisione di “andar via e denunciare” è trasversale a tutte le età e così pure il “rimanere anche se...”; invece il venire cacciata è esclusa come possibilità dalle più giovani e dalle donne che hanno 51-55 anni (Tab. 34c).

6.3 Dicevamo prima che dai dati riguardanti l’ultima tabella complessiva non è possibile esporre un disegno i cui contenuti siano condivisibili in modo unilineare, e ciò viene confermato dalle tabelle specifiche sopra riportate.

Sottraiamoci perciò alla tentazione di semplificare il quadro e ipotizziamo i seguenti scenari tenendoli volutamente aperti all’interpretazione della lettrice/lettore:

- In un comune rapporto di lavoro di tipo gerarchico, vi è una donna che esprime il medesimo potere che ha l’uomo, ma rispetto a quest’ultimo lei è un punto di riferimento certo e costituisce una difesa per un’altra donna che rappresenta la parte sottomessa. Come mai quest’ultima viene sconfitta da una situazione di cui comunque non è colpevole? Perché è evidente che privilegiare la risposta “accetta di rimanere anche se non sarà più lo stesso” è la dichiarazione esplicita della sconfitta della ragazza e non dell’uomo che l’ha molestata e che nel luogo di lavoro ha lo stesso potere della sua collega. Ergo, è vero che il potere qualunque genere lo detenga non si mette mai in discussione al suo interno? E la risposta “viene cacciata via dai due avvocati” è l’esplicitazione grezza dell’arroganza del potere che non cambia sembianze qualunque cosa succeda?

- Sempre nel medesimo contesto gerarchico, la difesa della donna che ha potere comporta il naturale rafforzamento dell'altra donna che è la parte lesa, infatti la risposta "va via, denuncia l'avvocato, mette in crisi lo studio" sta a significare che vi è una solidarietà di genere che va al di là di qualunque ragione strumentale, giacché l'andar via e la denuncia costituiscono un rischio certo tanto per la donna avvocato quanto per la giovane praticante: entrambe possono perdere molto, la professione consolidata e quella *in fieri*. Ergo, il potere ha contenuti diversi se a gestirlo è una donna invece che un uomo?
- Pur rimanendo nello stesso contesto gerarchico e con i medesimi protagonisti, la risposta "sfrutta l'incidente per fare carriera più rapidamente" non consente di collocare il nostro interrogativo né nel primo scenario né nel secondo. Forse si colloca a metà strada perché *a)* la ragazza riesce a fare carriera più rapidamente ma ne esce sconfitta lo stesso perché ha di fatto accettato la situazione di cui è stata vittima. Come impedire allora che in futuro non accada lo stesso per lei e per altre donne?; *b)* la ragazza è uscita indenne dalle molestie, si è creata un'alleata tra chi conta (la donna avvocato). E allora insieme avranno d'ora in poi più potere dei colleghi maschi?

Conclusioni

Alla luce di questi interrogativi o, se si vuole, dubbi, esponiamo ora la storia così come è emersa dalle risposte che hanno avuto le percentuali più elevate, con la speranza però che le altre risposte siano considerate ugualmente importanti pur avendo ottenuto percentuali più basse, consentendo così alle donne - tanto a quelle che hanno accettato di rispondere alle nostre domande quanto a quelle che si sono sottratte - di essere sempre in condizioni di costruire storie diverse da quella che segue.

Ecco come può finire una storia comune:

Edith è una giovane praticante in un affermato studio legale guidato da quattro avvocati, di cui tre uomini e una donna.

I quattro hanno tra i cinquant'anni e i sessant'anni, hanno brillantemente frequentato l'università e il loro tenore di vita sta ad indicare il successo raggiunto nel lavoro e nella vita privata.

Edith è carina ed espansiva, è efficiente nel lavoro e studia con impegno le cause

in tribunale. Ma un giorno commette un errore ed un cliente importante viene condannato, seppure ad una lieve contravvenzione.

Gli avvocati hanno capito e niente cambia per lei.

Edith porta con disinvoltura gonne lunghe con spacchi vertiginosi oppure gonne corte, predilige i colori accesi ma qualche volta si veste di nero a seconda dell'umore.

L'avvocatessa interviene e le chiede di vestirsi in modo consono al lavoro.

Un giorno uno degli avvocati maschi le chiede di fermarsi oltre il solito orario: ha una pratica importante di cui le vuole parlare. In realtà questa è una scusa per "convincerla" ad essere carina con lui. L'avvocato usa tutte le sue armi di seduzione, le si avvicina con insistenza, e pur di raggiungere lo scopo si dichiara innamorato.

Ma Edith respinge con garbo e con fermezza le avances dell'uomo.

Ecco che all'improvviso appare sulla porta l'avvocatessa che osserva la scena con sguardo stupito. L'uomo fa una battuta per dare ad intendere che Edith è consenziente, ma la donna non impiega molto per capire che cosa stia succedendo.

Si rivolge a Edith e, pur dichiarandole che la sosterrà qualunque cosa lei decida di fare, la rimprovera perché è stato il suo modo di vestire a causare questo increscioso incidente.

L'uomo va via bofonchiando qualcosa a mezza voce, sa che comunque la collega metterà a posto le cose.

Edith decide di rimanere e di non dire niente a nessuno, ma d'ora in poi non proverà piacere nel fare il suo lavoro.

Le donne e i sindacati

*di Clara Bolognesi, Silvana Carli, Anna Maria Dettori,
Iolanda La Gatta, Clara Sabino, Grazia Toccu*

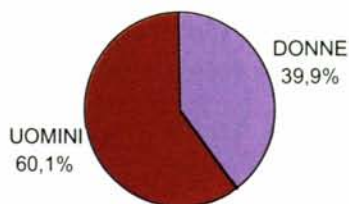
1. Premessa

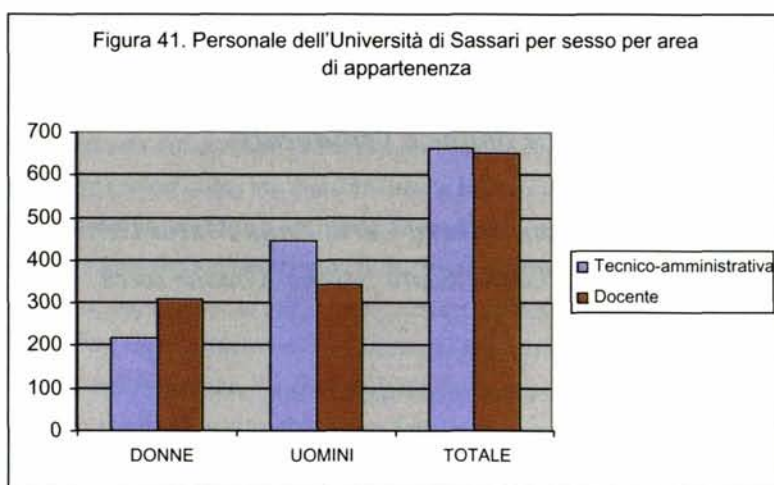
La presenza della donna nel mondo del lavoro ha assunto nel corso degli anni proporzioni sempre più significative. Le dimensioni di questa crescita sono rilevabili ancora di più nell'ambiente del pubblico impiego.

C'è comunque da osservare che le donne sono particolarmente avvantaggiate nell'ingresso nel settore pubblico, grazie ad un accesso di tipo universalistico (concorsi a tempo determinato, indeterminato e per chiamata tramite le liste di collocamento dell'Ufficio Provinciale del Lavoro).

Anche nell'Università degli studi di Sassari la presenza delle donne è rilevante, infatti circa il 40% del personale dell'ateneo sassarese è al femminile.

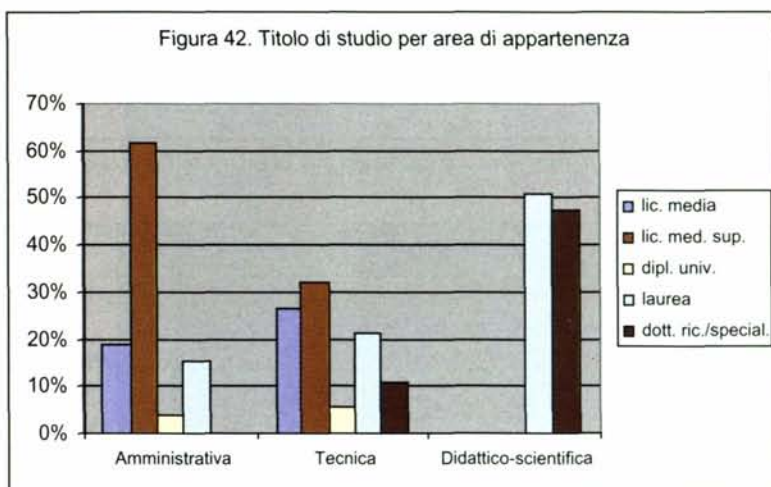
Figura 40. Personale dell'Università di Sassari per sesso





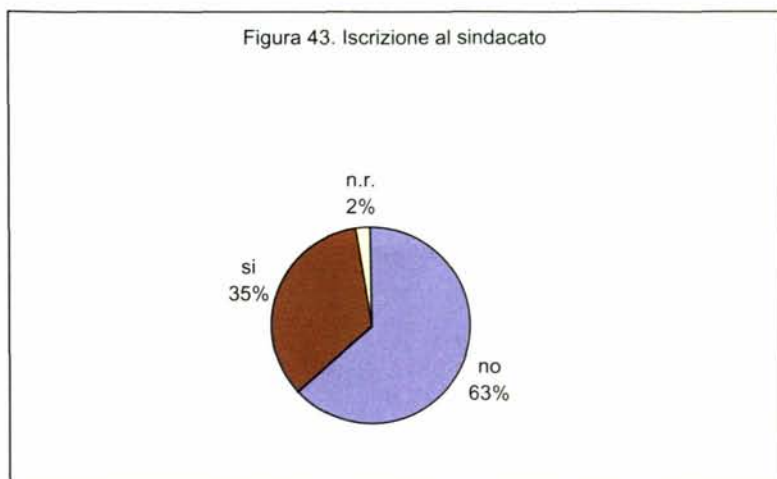
Dalla lettura dei numeri riguardanti l'organico del personale tecnico amministrativo emerge un quadro abbastanza ottimistico. Sono attualmente in servizio 647 dipendenti di cui 306 donne, che lavorano prevalentemente nelle aree amministrativo-contabile, socio sanitaria e delle biblioteche con un'incidenza pari a quasi il 50%. Differente invece è il quadro relativo all'area didattico-scientifica perché su un organico complessivo di 733 unità, solo 235 sono donne.

La donna che attualmente opera all'interno dell'università ha un'istruzione medio-alta, infatti negli ultimi anni sono cresciute le lavoratrici che hanno un diploma ed una laurea. A prescindere dal personale dell'area didattico-scientifica per il quale è indispensabile il requisito della laurea, le appartenenti all'area tecnico-amministrativa hanno un elevato grado di istruzione indipendentemente dal livello di appartenenza, e ciò è dovuto non solo alle mutate condizioni di scolarità ma al fatto che è cambiato il ruolo delle donne nella società.

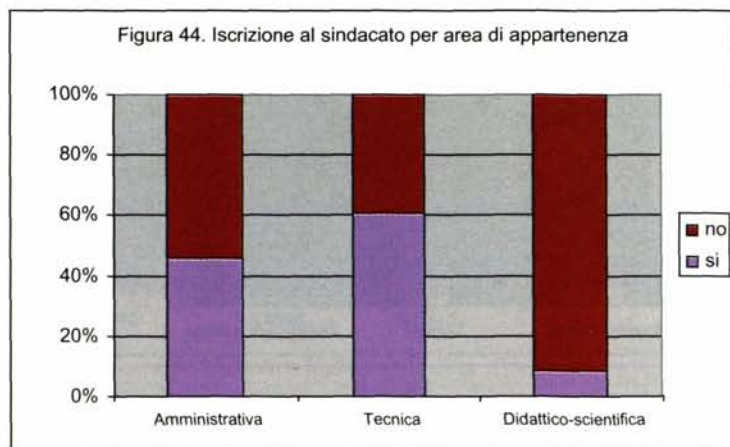


2. Il sindacato al femminile

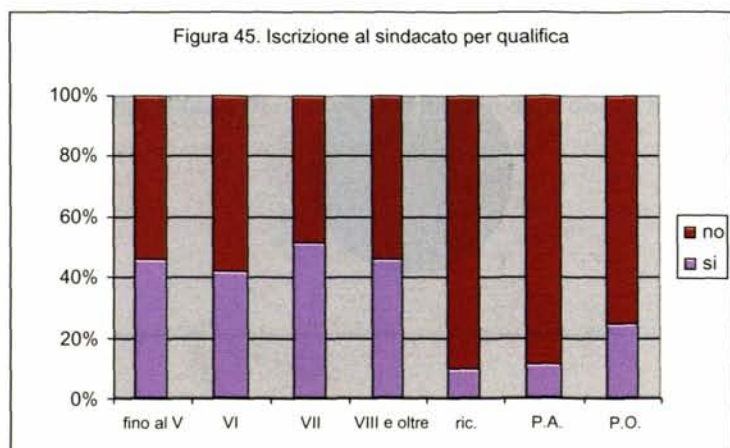
Dall'analisi del campione emerge che un terzo del personale femminile in servizio è iscritto al sindacato.

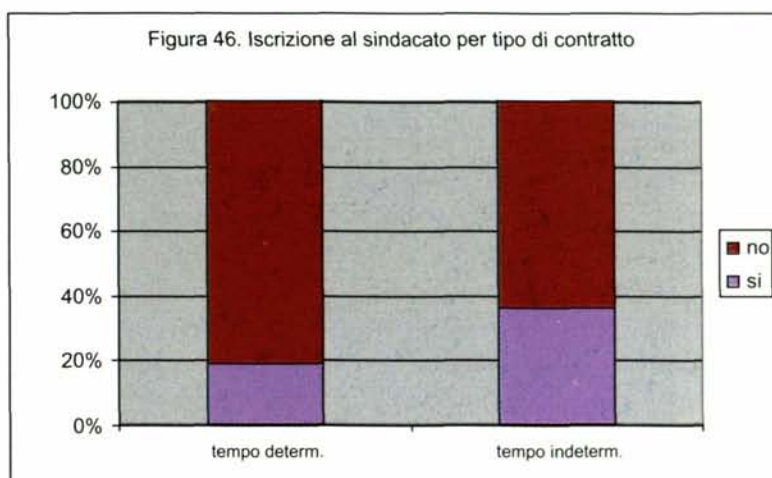


I dati complessivi dimostrano che la maggior parte degli iscritti appartiene all'area tecnica e solo l'8% all'area didattico scientifica.



Per quanto attiene la qualifica le appartenenti al settimo livello e le ricercatrici sentono maggiormente la necessità di essere tutelate, probabilmente per l'esigenza di crescita verso qualifiche professionali più avanzate. Prendono inoltre coscienza della realtà sindacale le lavoratrici che hanno un contratto a tempo indeterminato, con rapporto d'impiego a tempo pieno, un'anzianità di servizio superiore ai dieci anni ed un'età superiore ai quarant'anni.





Ciò dimostra che le giovani donne e quelle con una tipologia di lavoro a tempo non sentono per il momento la necessità di essere tutelate da parte del sindacato, probabilmente per mancanza di responsabilità familiare, data la giovane età, e per la precarietà dell'impiego che non dà spazio ad una presa di coscienza delle problematiche del lavoro.

Anche la posizione sociale della donna influisce sull'adesione al sindacato, infatti la maggiore percentuale si trova tra le coniugate con famiglia di livello medio (2-3 figli). Il che supporta l'idea che è avvertito il bisogno di tutela da parte della lavoratrice-madre, giacché si sente in posizione di sostanziale svantaggio derivante proprio dall'iniqua distribuzione uomo-donna nelle responsabilità familiari. In altre parole, modificare le condizioni di lavoro della donna significa in realtà influire sulle sue più generali condizioni di vita, private e pubbliche, e da questo compito di tutela il sindacato non può sottrarsi (Tabb. 35a-35i).

Figura 47. Iscrizione al sindacato per stato civile

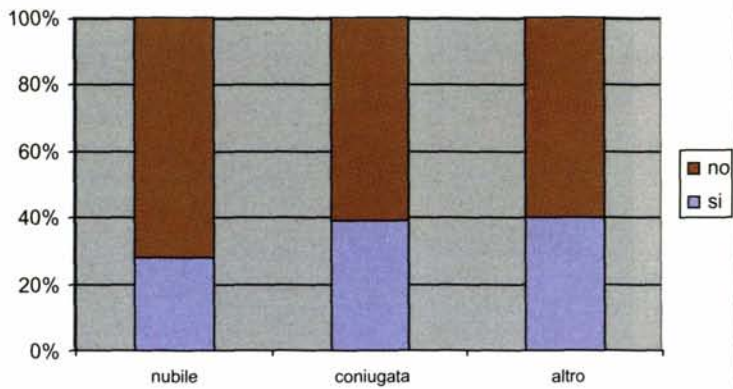


Figura 48. Iscrizione al sindacato per anzianità di servizio

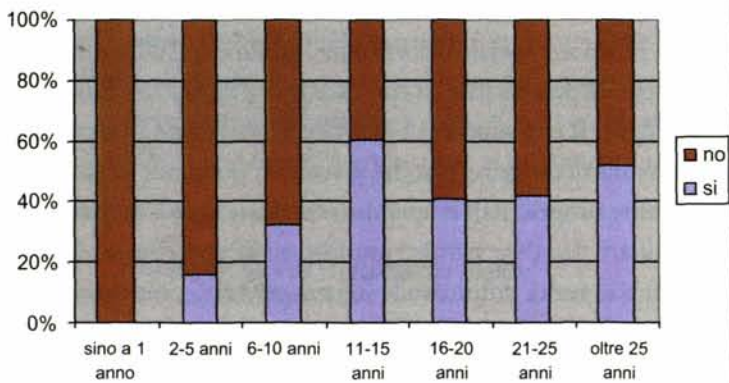


Figura 49. Iscrizione al sindacato per classe di età

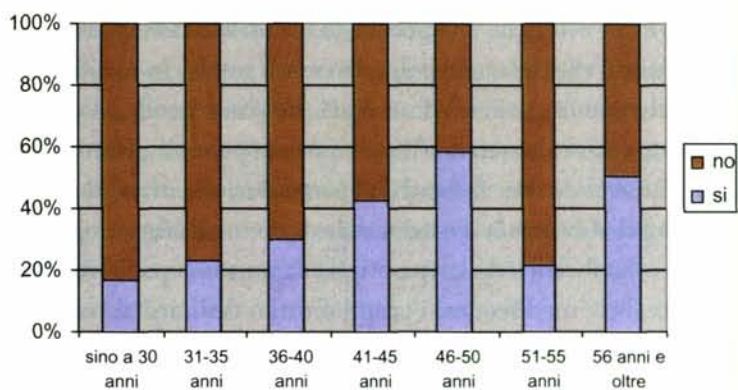
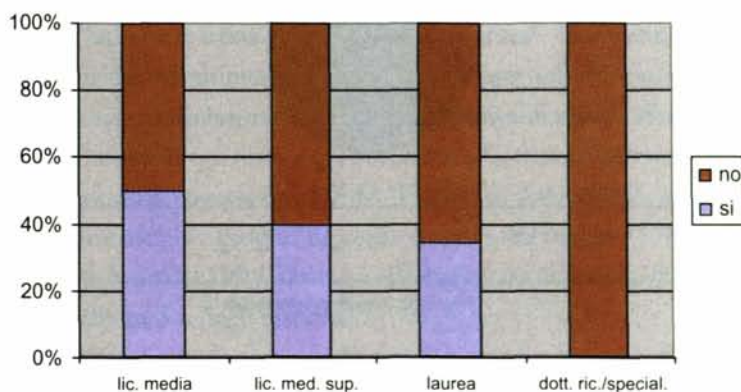


Figura 50. Iscrizione al sindacato per titolo di studio



Un altro dato rilevante è quello che riguarda l'iscrizione ad un partito e l'attività di volontariato. Dai dati emerge che quest'ultima è più importante del primo, il che evidenzia una priorità di scelta della donna per i valori sociali e civili piuttosto che per quelli politici in senso stretto. In tutti i casi le intervistate preferiscono l'iscrizione ad un sindacato e non quella ad un partito o ad un'associazione di volontariato. Il che fa pensare che sia presente una volontà non solo di mera adesione ma anche di partecipazione attiva alla vita del sindacato. Insomma abbiamo la sensazione che le donne abbiano voglia di fare attività sociale, ma il carico della vita privata sommato a quello del lavoro le costringe a scegliere tra difendere i propri diritti o dedicarsi al volontariato.

Figura 51. Iscrizione a un partito

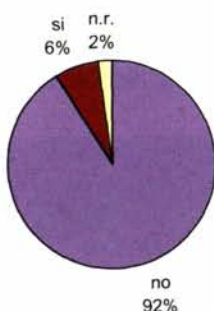
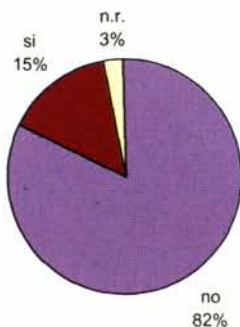


Figura 52. Attività di volontariato



3. Cultura del lavoro: un punto di vista

Qual'è la situazione della donna che lavora?

La donna che lavora sente il peso di questa sua condizione per effetto del doppio ruolo che, dopo quello di "lavoratrice", deve assumere in seno alla famiglia. Ed è in relazione a quest'ultimo ruolo che spesso si trova nella condizione non di erogatrice di servizi pubblici, bensì di utente. È in queste situazioni che emergono gli aspetti che condizionano pesantemente la possibilità di portare a termine le incombenze che le procurano i ruoli di moglie, di madre e di figlia.

Infatti alla domanda "Quali sono i principali problemi che quotidianamente una donna che lavora deve affrontare nella vita privata?" oltre il 40% delle intervistate mette ai primi posti le risposte "occuparsi dei figli" e "avere su di sé il peso della conduzione domestica".

La presenza di queste problematiche viene confermata, come vedremo più avanti, con la richiesta di asili nido, esigenza che è più sentita dalle appartenenti all'area didattico-scientifica.

Per ciò che riguarda le risorse su cui la donna può fare affidamento, circa il 50% risponde "solo su se stessa" e "sulla propria cultura". Ci troviamo di fronte quindi ad un tipo di donna doppiamente sola per ciò che riguarda sia il carico familiare sia quello lavorativo. Da questo punto di vista la donna lavora molto più dell'uomo in quantità e proporzione. D'altronde, questo è un elemento che accomuna complessivamente "l'universo femminile", qualunque sia la collocazione sociale e geografica, come si ricava dai rapporti ONU e dalla conferenza di Pechino del 1995, dove si è affermato con chiarezza che la donna lavora ben il 28% in più degli uomini.

Ma i problemi che le donne incontrano nel lavoro non sono solo di tipo quantitativo, giacché la struttura dell'organizzazione del lavoro ed il modo stesso di "pensarlo" risentono di una cultura maschilista che ha radici antiche. Sul piano qualitativo, ad esempio, una delle principali difficoltà per le donne è quella di attenersi ad un orario rigido, e considerando il fatto che la maggior parte dei problemi connessi alla famiglia sono di assistenza e di cura, problemi che sfuggono a qualunque prevedibilità, tale rigidità non può che gravare sulla condizione della lavoratrice. Va comunque riconosciuto che negli ultimi anni vi sono stati cambiamenti positivi nella distribuzione degli oneri familiari.

Emerge quindi la necessità di ripensare il lavoro alla luce di queste esigenze, anzitutto, con la personalizzazione degli orari (non è un caso che un buon numero di intervistate abbia chiesto orari adeguati alle esigenze personali) ed anche con il ricorso al part-time (richiesto da oltre il 40% delle nostre interlocutrici).

Quest'ultima richiesta è tanto più sentita quanto più contrasta con la situazione reale perché attualmente usufruiscono del part-time solo 11 persone di cui 7 sono donne.

Si può osservare che la domanda di part-time avanzata dalle intervistate può essere il risultato, almeno in parte, di una scarsa conoscenza della legislazione vigente, ma è bene ricordare che lo scarso ricorso all'istituto del part-time può essere dovuto soprattutto alla relativa detrazione di stipendio che incide significativamente sul bilancio familiare.

La domanda di orari personalizzati è giustificata nonostante l'amministrazione abbia adottato da tempo l'orario flessibile, il fatto è che detto istituto è comunque legato ad una presenza da un orario prestabilito (9-13) da concordare con il direttore della struttura di appartenenza e quindi di fatto non modifica in alcun modo l'attuale organizzazione del lavoro e perciò le condizioni di vita della donna.

Per quanto riguarda la carriera, dalle risposte delle interessate, viene evidenziata la volontà della donna di progredire professionalmente con le stesse prerogative richieste all'uomo.

La volontà di crescita professionale dimostra comunque che il lavoro viene riconosciuto dalla donna non solo come necessità e opportunità di guadagno, al fine di contribuire al sostegno della famiglia, ma sempre di più come realizzazione di se stessa. Il lavoro garantisce alla donna l'indipendenza economica ed è considerato un'occasione importante di crescita personale culturale e sociale, tutto ciò non compromette affatto il rapporto con la propria famiglia.

Nonostante questo profondo cambiamento della cultura del lavoro, le intervistate avvertono che la donna per fare carriera continua a sacrificare la vita privata, inoltre più dell'uomo deve dimostrare le proprie capacità e quindi deve avere l'occasione per farlo. Mentre l'uomo per fare carriera deve inserirsi in gruppi di potere e conoscere le persone giuste. Va sottolineato che queste ultime opinioni sono espresse prevalentemente dalle donne dell'area didattico-scientifica a dimostrazione che, indipendentemente dalla capacità e dalla

preparazione culturale, l'ascesa ai livelli superiori passa attraverso un ristretto gruppo di persone che sono all'apice della piramide e che quasi sempre sono di sesso maschile.

Il potere per le donne invece non sembra essere la modalità centrale per chi vuole fare carriera. L'indagine ha evidenziato infatti che sono numerose (68%) le donne che ritengono di dover fare ancora carriera, ma questa deve essere fatta attraverso la crescita professionale, la formazione, la competenza nell'attività lavorativa. Va in questa direzione la richiesta di formazione che deve essere accessibile a tutti.

Il ritenere che la formazione debba essere accessibile a tutti - anche attraverso l'organizzazione di corsi *on-line* che faciliterebbe l'aggiornamento delle lavoratrici -, si scontra spesso con il fatto che per la donna che ha impegni familiari, è per lo più impossibile partecipare a corsi professionali, soprattutto a quelli che si svolgono fuori della propria sede di residenza ed al di fuori dell'orario di lavoro. Eppure, secondo le intervistate, questa partecipazione permetterebbe quantomeno di correggere l'attuale sotto-utilizzazione del lavoro femminile e di ristabilire quell'eguaglianza sostanziale di cui le norme in materia di pari opportunità prevedono come equa condizione di partenza per accedere senza difficoltà a posizioni di responsabilità.

In definitiva la donna che lavora nel nostro ateneo si trova in una condizione di inferiorità sostanziale anche se non formale, e ciò pur essendo rilevante nelle aree tecnica e amministrativa questa condizione appare particolarmente evidente nell'area didattica e di ricerca. Un elemento emblematico di questa condizione è dato dal fatto che sono maschi coloro che ricoprono le più alte cariche dell'Università: rettore, direttore amministrativo, direttori di strutture dipartimentali e presidi (ad eccezione di qualche caso sporadico), dirigenti in genere.

4. Il ruolo della donna nel sindacato

La condizione della donna nel sindacato non si discosta da quella che si riscontra nel rapporto di lavoro.

La necessità di adattare il lavoro alle esigenze familiari fa sì che l'onere della conduzione familiare incida anche sull'attività sindacale.

I dati relativi all'anno 1999 dimostrano che su 1.328 unità in servizio 531 sono iscritti ad un sindacato, di questi 189 (di cui 44 docenti) appartengono al sesso femminile con un'incidenza del 35%. Come si può constatare tale dato conferma quello emerso dall'indagine.

La percentuale delle iscritte aumenta se si considerano solo le dipendenti dell'area tecnico-amministrativa, infatti su 335 iscritti 145 sono donne con una percentuale pari al 42,28%.

La differenza emersa tra le aree tecnico-amministrativa e didattico-scientifica in relazione alle iscrizioni induce a pensare che ciò sia dovuto alla diversa natura del rapporto di lavoro. Si ricorda che il personale tecnico amministrativo, a differenza del corpo docente, è contrattualizzato. Da qui la necessità di maggiore partecipazione del primo all'attività sindacale poiché gli istituti lavorativi previsti dal contratto sono oggetto di contrattazione sia a livello nazionale che locale. Segnaliamo però un elemento interessante che andrebbe analizzato più a fondo, magari con strumenti di indagine di tipo qualitativo: tra i docenti iscritti ad un sindacato vi sono 44 donne di cui ben 25 sono ricercatrici, mentre dei 152 docenti uomini iscritti solo 22 sono ricercatori. Da questi scarni numeri sembrerebbe che, per le prime, la scelta sindacale è maggiore via via che si scende nella scala gerarchica e professionale, viceversa per i secondi sembrerebbe esattamente l'opposto.

In termini più generali si può pertanto affermare che la presenza femminile è rilevante, ma non appare determinante a livello decisionale e programmatico. Infatti, i dati che si riferiscono alla composizione dei direttivi sindacali presenti nell'ateneo (36 uomini contro 12 donne) e quelli che riguardano i permessi sindacali usufruiti (media annua pro-capite 8 ore per la donna e 16 ore per l'uomo) mettono ancora una volta in rilievo la difficoltà della donna ad assumere ulteriori incarichi che la tengano lontana dalla famiglia perché rispetto all'uomo ha una inferiore disponibilità di tempo da dedicare alle politiche sindacali.

Vale a dire che la donna, suo malgrado, deve rinunciare a partecipare attivamente al sindacato e conseguentemente non può che dare mandato ai colleghi maschi di tutelare i “suoi” diritti.

Inoltre, nonostante la donna aspiri a posti di responsabilità i vertici del sindacato sono prevalentemente “al maschile”, così pure sono prerogativa degli uomini le trattative e le scelte più importanti.

Un maggiore e differente ruolo delle donne all'interno del sindacato dovrebbe invece garantire una rappresentatività certa in tutte le occasioni che rendono necessaria l'assunzione di posizioni, per evitare azioni che altrimenti ricondurrebbero, ancora una volta, a situazioni di debolezza della componente femminile. La rappresentanza delle donne lavoratrici si dovrebbe concretizzare nel sindacato attraverso il coinvolgimento, l'assunzione di responsabilità e l'individuazione degli opportuni livelli di interlocuzione nei quali illustrare le proposte già discusse e pertanto assunte dall'intera organizzazione.

Solo attraverso queste modalità di procedere è realisticamente possibile parlare di effettiva rappresentanza e rappresentatività delle donne nel sindacato, ai diversi livelli.

Giacché lo strumento diretto di cui dispone il sindacato è la contrattazione decentrata, proponiamo che esso tenga conto delle proposte formulate dal Comitato Locale di Pari Opportunità, concordi misure che favoriscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e nello sviluppo professionale con politiche ed esperienze di buona prassi. Insomma il sindacato dovrebbe proporsi di realizzare il superamento di ogni discriminazione, palese ed occulta, basata sulla differenza di sesso.

Per concludere il sindacato andrebbe rinnovato puntando su una crescita di presenze e di partecipazione delle lavoratrici alla vita del sindacato, ciò significa ascoltare punti di vista differenti da quelli finora acquisiti perché solo così è possibile aumentare complessivamente il potenziale di idee e di risorse umane troppo spesso poco utilizzato e persino ignorato.

5. Alcune proposte di “azioni positive”

Che cosa chiedono le donne dell'ateneo per essere agevolate nel lavoro? Come è stato scritto nei capitoli precedenti le intervistate chiedono anzitutto asili nido interni alle strutture, in secondo luogo la costituzione di poli tipo campus con servizi vari, in terzo luogo posteggi adeguati nelle strutture, in quarto luogo convenzioni con agenzie di servizi domestici, in quinto luogo l'organizzazione di corsi *on-line*, in sesto luogo mense sul posto di lavoro e infine convenzioni per assistenza domiciliare a familiari. A tutte queste richieste va aggiunta quella di favorire la frequenza a corsi di formazione professionale, così come emerge dalla domanda “Che cosa dovrebbe fare l'Università per promuovere effettive pari opportunità?”.

È evidente che le richieste di maggiore rilevanza sono quelle rivolte al miglioramento complessivo della vita quotidiana della donna, sulla quale incidono non solo i bisogni di tipo personale, ma anche e soprattutto quelli derivanti dal fatto di avere figli piccoli e in età scolare, genitori anziani che abbisognano di cura e di assistenza, insomma una serie di problemi che riguardano la complessiva organizzazione della vita personale e familiare. A partire da qui si coglie l'insoddisfazione delle donne rispetto all'organizzazione del lavoro che, così come è strutturata, non può rispondere alle esigenze né individuali né sociali delle donne lavoratrici.

Sulla base dei risultati dell'indagine formuliamo pertanto alcune ipotesi e proposte di servizi che possono essere inserite nella progettazione delle attività della nostra università in tempi sia brevi sia medi.

1. Giacché tra le principali indicazioni delle intervistate emerge l'esigenza di organizzare asili nido all'interno delle strutture lavorative, proponiamo di istituire un servizio materno infantile, individuando una sede adeguata dove poter organizzare: una ludoteca per i bambini da 3 a 6 anni ed un servizio di sostegno e recupero scolastico per i ragazzi in età scolare. Più precisamente proponiamo che la vigilanza e il sostegno dei bambini vengano affidati a studenti della Facoltà di Scienze dell'Educazione ai quali estendere il rapporto di collaborazione studentesca - ovvero quello relativo alle “150 ore” -, questi potrebbero essere considerati come tirocinio finalizzato alla laurea. Accanto a questa ipotesi si

potrebbero stipulare convenzioni con asili pubblici, privati, baby-parking, e concedere un contributo *una tantum* ai dipendenti che non utilizzano le strutture convenzionate.

2. Le donne hanno manifestato in modo prioritario anche l'esigenza di servizi di integrazione ed aiuto per la gestione della famiglia, comprendendo in essa tanto la cura e l'assistenza quanto i servizi domestici. Pertanto, avanziamo al nostro ateneo la proposta di stipulare convenzioni con agenzie di servizi domestici, di assistenza domiciliare a familiari (anziani e/o malati), in questo modo si contribuirebbe a sollevare le donne da una serie di carichi lavorativi privati, che non solo oggi ricadono quasi totalmente su di esse ma direttamente incidono negativamente sulla loro qualità della vita lavorativa.
3. Avere una mensa universitaria ed eventualmente estenderla ai familiari è un'altra richiesta emersa dall'indagine sulla quale l'ateneo potrebbe verificare la possibilità di attuazione, anche a medio termine.
4. Si potrebbe inoltre pensare di realizzare delle colonie estive e/o centri ricreativi estivi per i figli del personale universitario.
5. Poiché le lavoratrici, richiedono dei parcheggi auto nelle sedi lavorative, e considerando il fatto che molte strutture non sono adatte a creare posteggi interni, l'università potrebbe stipulare sia una convenzione con il Comune affinché si riservino ai lavoratori dell'ateneo un certo numero di stalli nelle aree di parcheggi comunali, limitrofe alle sedi universitarie, sia una convenzione con gli enti che gestiscono i parcheggi a pagamento perché vi siano delle agevolazioni di tipo economico. Naturalmente siamo consapevoli del fatto che i problemi di sosta e di traffico automobilistico coinvolgono la maggioranza dei cittadini, e non solo quelli che lavorano nel nostro ateneo, infatti riteniamo che un altro modo per invertire l'incidenza negativa delle automobili sulla città sia quello di ridurre il numero. A questo proposito proponiamo che l'ateneo incoraggi le lavoratrici ed i lavoratori dell'università ad utilizzare il meno possibile il mezzo automobilistico, stipulando convenzioni con agenzie di taxi per fornire servizi tanto individuali quanto collettivi.

6. Infine, una buona percentuale delle intervistate ha avanzato la richiesta di riorganizzare l'università come un polo con vari servizi interni (per intenderci tipo "campus"), questa naturalmente è un'ipotesi che andrebbe approfondita e che, se accolta, richiederebbe risorse e idee che non sono di breve termine. Proponiamo perciò che all'interno dell'ateneo si apra una riflessione a tutti i livelli in questo senso.

Ci rendiamo conto che tutte queste proposte non sono realizzabili contemporaneamente, non è nostro compito privilegiare un'ipotesi a scapito delle altre, proponiamo invece di sperimentare quelle che sono di più immediata soluzione.

Ad esempio in una prima fase, per ciò che riguarda gli asili nido, si potrebbe dare corso a convenzioni con enti pubblici e privati, mentre per ciò che riguarda i servizi di assistenza si potrebbe rendere pubblica questa esigenza, anzitutto per verificare la disponibilità delle agenzie presenti nel territorio a stipulare convenzioni con l'ateneo.

In una seconda fase si potrebbero realizzare la ludoteca, il servizio di assistenza scolastica e le colonie estive, le mense aperte anche ai familiari. Mentre il campus, come abbiamo detto prima, merita una riflessione più attenta, nonché risorse e tempi più lunghi, anche nell'ipotesi che abbia il favore della maggioranza del personale.

Abbiamo visto che tra le varie ipotesi di miglioramento della vita della lavoratrice sono state inserite due necessità: *a)* quella di modificare il proprio orario di lavoro, personalizzandolo alle esigenze di carattere familiare e personale e *b)* quella di organizzare corsi *on-line* e scambi nell'ambito delle prestazioni professionali con università italiane e/o straniere. Queste sono in realtà le uniche proposte concrete che riguardano esclusivamente l'ambito lavorativo e professionale delle donne e che, a nostro avviso, non richiedono "grandi" investimenti finanziari, bensì una maggiore disponibilità a riorganizzare il lavoro e una maggiore attenzione al bisogno di crescita professionale dell'"universo" femminile dell'ateneo. Anche su queste esigenze proponiamo che si avvii una riflessione ai diversi livelli istituzionali e che veda coinvolte anzitutto le donne, ben sapendo che ogni miglioramento della condizione femminile incide positivamente anche sul restante personale dell'università.

Conclusioni

L'attività della donna nel "pianeta università" rispecchia i mutamenti strutturali e di comportamento intervenuti nella società. La donna rispetto al passato ha un'istruzione più elevata che la porta a ricercare un lavoro che le dia più gratificazione non solo dal punto di vista economico ma anche professionale. È una donna che chiede sia di tutelare i suoi diritti in prima persona sia di avanzare nella carriera con le stesse prerogative degli uomini. La mancata parità di ruoli nella sfera della vita privata si traduce per la donna in un maggior carico di responsabilità familiare, e questa sostanziale disuguaglianza nella vita privata comporta la necessità di ricercare interventi a livello di organizzazione del lavoro, della formazione professionale e dei servizi sociali che le possano permettere di svolgere appieno la sua attività lavorativa. Malgrado il numero delle iscritte al sindacato sia rilevante si è ancora lontani da una rappresentatività ottimale all'interno dell'ateneo, soprattutto se riguarda l'area didattico scientifica. Con ciò non vogliamo sostenere che la mancata iscrizione ad un sindacato sia indice di assenza di partecipazione, ma i tempi della politica sindacale non sembrano adattarsi ai tempi delle donne. Sotto questo profilo invitiamo il sindacato ad avviare una riflessione in merito perché siamo consapevoli del fatto che consentire anche alle donne di svolgere attività sindacale, alla fin fine, significa migliorare complessivamente la qualità della vita di tutti. Sappiamo però che questo percorso è di difficile attuazione non ultimo perché è necessario innanzitutto sensibilizzare le donne verso una cultura di genere, prima ancora che verso una coscienza sindacale.

Considerazioni generali sulla condizione femminile in Sardegna

di Eugenia Tognotti

1. Premessa

Un piccolo gruppo di quesiti del questionario (domande: F1, F2, F3, F4, F5) riguardavano una problematica più ampia rispetto agli interessi, alle tensioni e ai problemi che attengono al ruolo professionale dei soggetti dell'indagine. Essi infatti toccavano una serie di questioni che investono i profondi rivolgimenti sociali e culturali che hanno attraversato negli ultimi vent'anni la società sarda: come viene vissuta e percepita dalle donne l'insularità e le limitazioni strutturali che comporta la vita in un'area periferica? E' possibile individuare un sentimento di "esclusione" e d'isolamento prodotto dal vivere in un'area considerata, rispetto all'Unione europea, un sud nel sud, una "zona di arretrato sviluppo"? Che valutazione danno dei risultati ottenuti dalle donne - in ambito istituzionale- sull'onda del dibattito sui diritti e le libertà femminili e dell'applicazione delle leggi di parità e degli strumenti che ne sono derivati? E quanto giudicano rispondenti agli elevati livelli di scolarità delle donne sarde i successi professionali e di status delle donne, anche in ambiti tradizionalmente maschili? Se le donne governassero, se in altre parole esistesse la parità tra uomini e donne nella rappresentanza politica, quali obiettivi privilegierebbero nell'azione di governo?

Nel proporre un'interpretazione delle posizioni che emergono dalle risposte - sulla base delle tendenze medie - è necessario tener conto delle caratteristiche dei soggetti interessati dall'indagine: donne in condizione attiva (e quindi più esposte al clima di differenziazione e di complessità che caratterizza la società), a livelli più o meno elevati di carriera (tecnico -amministrativa o docente), che operano in un particolare ambiente di lavoro (l'Università) e vivono, in grande maggioranza, in un contesto urbano, maggiormente attraversato dal pluralismo dei riferimenti culturali e dal processo di differenziazione

sociale. E, tuttavia, le indicazioni che emergono dalla presente indagine, non possono essere considerate soltanto espressione di una particolare area geografica (Sassari) e di uno specifico gruppo di donne attive: il nostro ragionamento terrà quindi conto della estensibilità di queste tendenze all'area regionale, segnata dalla compresenza di aree industriali e aree a prevalente carattere rurale, contesti tradizionali e contesti caratterizzati da un clima culturale avanzato.

2. L'insularità ovvero un Sud nel Sud: un problema in più per le donne sarde?

Il dato complessivo rivela che la maggioranza delle donne non ritiene penalizzante vivere in un'isola. Non ritiene cioè che dalla collocazione geografica, dalla tradizione e dalla cultura dell'isola, dall'organizzazione complessiva della società sarda, dalla fragilità della struttura economica e dalla rigidità del mercato del lavoro, dovuta ad una scarsa articolazione dei settori produttivi, possano derivare e, di fatto, derivino ostacoli alla loro crescita personale e professionale, ad una loro piena affermazione nella vita pubblica.



Ma se si introducono variabili come il titolo di studio, la qualifica, lo stato civile e il dato anagrafico, questo quadro appare più mosso. Contrariamente a quanto ci si potrebbe aspettare, la percentuale più elevata di donne che invece

giudicano pesanti i condizionamenti derivanti dal vivere in un'isola è dovuta alle donne in possesso di elevate credenziali educative e di buone referenze professionali: dottorato di ricerca e di specializzazione (42,3) o altro (57,1). Un risultato che trova una conferma nella distribuzione per qualifica: nelle posizioni di vertice le percentuali di sì sono più elevate. Il 75% delle donne ordinarie e il 54,5% di quelle fornite di una qualifica di VIII livello e oltre pensano che vivere in un'isola sia penalizzante per le donne. Per quanto riguarda lo stato civile e la fascia di età, sono le singles e le donne di età compresa i tra i 36 e i 40 anni ad esprimere la percentuale più elevata di sì. Si tratta di un risultato cui si possano attribuire diversi significati: un minore grado di radicamento territoriale in questa parte dei soggetti intervistati; una più profonda consapevolezza da parte di molte donne che occupano posizioni di vertice nell'amministrazione o nel mondo accademico del deficit di opportunità (in termini di spazi nel mercato del lavoro e di accesso a livelli di direzione e di responsabilità in settori pubblici e privati, ma non solo) offerte alle donne in Sardegna (Tabb. 38a-38d).

3. Istituzioni e donne: quale apertura?

Non si può dire che le istituzioni autonomistiche della Sardegna abbiano messo in campo una pratica di governo tesa ad affermare un'effettiva parità di opportunità tra uomini e donne, recependo le Dichiarazioni e il programma del Governo alla IV Conferenza mondiale dell'ONU e la direttiva del Consiglio dei Ministri del 7 marzo 1997, impegnandosi ad applicare gli obiettivi strategici in questo campo, più volte sollecitati a livello europeo.

Affermata a livello di principio, non è diventata azione politica concreta la necessità di attribuire maggiori responsabilità e poteri alle donne e di diffondere il loro punto di vista, la loro "ottica" in ogni scelta politico-programmatica e in ogni azione di governo: empowerment e mainstreaming, insomma, restano ancora delle cornici vuote o quasi. Fornita solo di funzioni consultive e di stimolo, la Commissione Regionale per le Pari opportunità, nonostante l'impegno delle componenti, può incidere ben poco sulle politiche regionali, condizionata com'è, tra l'altro, a parte il deficit di "potere", dalla scarsa rappresentatività del mondo delle donne sarde, dovuta al vizio d'origine della

sua composizione, che avviene sulla base della designazione dei partiti e di considerazioni tutte "interne" alla logica degli stessi, serbatoio, come si sa, di potere maschile. Questo criterio di designazione esclude una larghissima fetta di energie, competenze, intellettualità del mondo della cultura, della ricerca, dell'impresa, delle professioni, del volontariato, dell'associazionismo. D'altra parte, per la logica dell'appartenenza, è ben difficile che donne nominate dalla nomenclatura dei partiti, pur sforzandosi di svolgere al meglio quell'azione di "stimolo" che rientra nei compiti di quell'istituzione, sviluppino contro la stessa un' opposizione dura, denunciando limiti e ritardi in quest'ambito. Lo stesso discorso vale per gli altri organismi di parità a livello locale (Comuni e Province).

Anche a livello delle istituzioni educative, il bilancio presenta molte voci in rosso: resta ancora da programmare, nell'ambito della "rivoluzione" dei cicli scolastici, un progetto educativo aperto al discorso della differenza di genere, di pari opportunità; attento al maschile e al femminile - e teso ad elevare i livelli di consapevolezza emotiva e cognitiva della propria identità di genere.

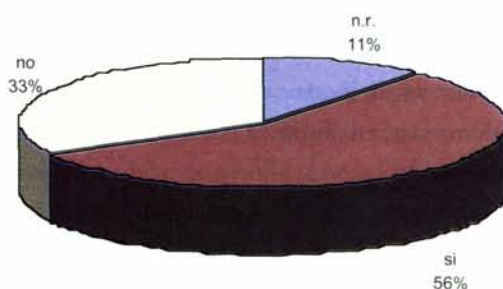
Per quanto riguarda l'Università, dovrebbe essere al lavoro, stando ad un documento del MURST un gruppo di lavoro sulla "cultura delle differenze di genere" impegnato a promuovere l'introduzione negli insegnamenti curriculari dello studio dei diritti fondamentali delle donne e di favorire le condizioni per il loro accesso alla ricerca e alle cattedre universitarie.

Al momento, la riforma dell'Università non prevede nessuna forma di "women's studies", che nei paesi anglosassoni costituiscono un importante filone di studio e di ricerca riconosciuto anche a livello accademico.

Se sono mancate le "azioni positive", atte a superare gli svantaggi di varia natura cui devono far fronte e ad assicurare l'uguaglianza in termini di opportunità e di trattamento, non si possono però ignorare i cambiamenti che hanno accompagnato le trasformazioni del panorama sociale femminile: almeno a livello di dibattito e di consapevolezza del problema, ha trovato cittadinanza culturale la questione dei diritti delle donne e della loro tutela, penetrando anche nelle Istituzioni e modificando, in qualche misura, mentalità e atteggiamenti.

Dà conto di questa complessa e ambivalente realtà l'insieme delle risposte delle intervistate al quesito su questa problematica.

Figura 54. Dopo il dibattito sulle tematiche femminili di questi ultimi anni, pensi che le donne abbiano ottenuto più riconoscimenti nelle istituzioni (compresa l'università)?



La maggioranza delle donne che hanno risposto al questionario (55,7%) è convinta che l'azione politico-culturale a favore dei diritti delle donne e della parità, condotta in questi anni da organizzazioni e movimenti femminili abbia, di fatto, inciso nelle Istituzioni, compresa l'Università. E' però più consistente di quanto sarebbe logico aspettarsi (33,3%) il numero di coloro che non si sentono di valutare in termini positivi la capacità delle Istituzioni di offrire alle donne maggiori riconoscimenti, di mettere in campo una pratica di governo capace di innescare un profondo processo di trasformazione culturale. All'interno di questo gruppo, le donne provviste di diploma universitario e di licenza di scuola media superiore (38,7) e le donne che occupano posizioni intermedie (VI livello) e apicali (VIII livello e oltre) nel settore amministrativo - dove, forse, le gerarchie di genere operano in maniera più netta - sembrano le meno disposte ad una valutazione positiva circa l'"apertura" delle Istituzioni al mondo delle donne, alle istanze e alle problematiche femminili; nonché la corretta attuazione delle direttive dell'Unione Europea e degli orientamenti che sono avanzati in questi anni (Tabb. 39b, 39c).

Induce ad una riflessione più approfondita l'esame delle risposte per fasce di età. La più alta percentuale di no alla domanda viene dalle fasce di età estreme, dalle donne cioè che hanno meno di 30 anni (66,7%) e da quelle che ne hanno più di 56 (50 %) (Tab. 39a). Questo gruppo è il più severo

nel giudicare la risposta delle istituzioni sul piano delle opportunità e del trattamento. Un risultato che potrebbe essere letto anche in termini di mancato coinvolgimento con le battaglie femministe da cui dipendono in qualche modo sia la diffusione di una cultura di genere che la coscienza della problematica legata ai diritti delle donne alla parità di trattamento nelle Istituzioni e nella società; le donne più lontane, per ragioni anagrafiche, dalla cultura e dai movimenti delle donne, rimaste fuori dall'orbita del femminismo tra gli anni Settanta e gli anni Ottanta, sembrano le più critiche. Se per le giovani generazioni le conquiste rappresentano un dato acquisito, la valutazione delle fasce di età più elevate potrebbe essere legata ad un'interruzione degli influssi dei processi culturali più significativi del recente passato e/o ad una delusione sui risultati rispetto all'orizzonte di aspettative suscitato dalle battaglie femministe.

4. L'accesso alle carriere: una strada ancora in salita

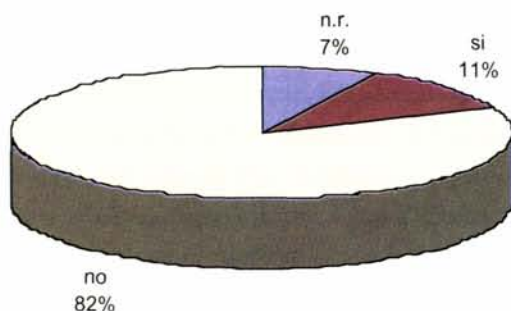
Le donne sarde sono più "istruite" di quanto non sia mai accaduto nella storia dell'isola: in particolare il grado di istruzione delle generazioni femminili più giovani è superiore a quello della popolazione maschile; è più elevato l'indice di conseguimento di diploma di scuola media superiore e il tasso annuale di femminilizzazione dei laureati si avvicina al 60% (63,9 nel 1995). Pur non avendo ancora colmato lo scarto storico che la separa dalle regioni centrosetentrionali, la Sardegna si distingue per i ritmi di crescita della scolarità femminile: un elemento che ha scardinato il tradizionale modello di differenziazione sociale nel quale dominava l'immagine dell'uomo provvisto di un livello superiore di istruzione, e quindi figura privilegiata nell'accesso allo spazio pubblico e al mondo del lavoro. A questa realtà non corrisponde però un'evoluzione della struttura della domanda di lavoro, il grosso della quale riguarda i livelli medio-bassi nel settore dei servizi sia al produttore sia alla domanda e al commercio finali. Così nel decennio 1986-1996 il tasso di attività femminile secondo il titolo di studio lascia emergere per le laureate addirittura una diminuzione relativa, sia pure lieve (dal 78,9 al 76,7 %). Diminuzione legata forse, anche, all'esaurirsi, dopo lo slancio degli anni Settanta e Ottanta, delle opportunità di lavoro nei servizi sociali e nella Pubblica Istruzione (un settore nel quale si fanno sentire gli effetti del declino dei tassi di

fecondità e, in generale, della “rivoluzione demografica”) che, allora, aveva consentito l'ingresso in massa in ruoli di responsabilità e di cura di donne qualificate, appartenenti per lo più alle generazioni nate tra la fine degli anni Quaranta e la fine degli anni Cinquanta. Il restringersi di questo sbocco (servizi e Pubblica Istruzione) è un fenomeno che si è incrociato e ha coinciso proprio con l'affacciarsi al mondo del lavoro di un numero sempre maggiore di donne nate nei tardi anni Sessanta e Settanta, altamente scolarizzate e con un titolo di studio elevato, il cui accesso al mondo del lavoro trova ostacoli anche nell'incapacità del mondo produttivo di far presenti alla Regione le esigenze dello sviluppo e dell'innovazione tecnologica.

Per quanto, dunque, in generale, si sia assistito anche in Sardegna ad una crescita della presenza femminile in ruoli professionali altamente qualificati, non c'è dubbio però sulla natura di genere delle professioni e dei posti di lavoro più prestigiosi nella Pubblica Amministrazione e nei servizi: non è qui il luogo di soffermarsi sul come la cosiddetta “doppia presenza”, i vincoli di tempo e di spazio, la pesantezza degli orari e la mancanza di flessibilità concorrano a determinare una concentrazione della presenza femminile in settori o funzioni meno prestigiose e remunerate. Quel che è importante sottolineare qui è la mancanza di sbocchi adeguati per le donne altamente scolarizzate e la mancanza di “azioni positive” per eliminare le condizioni di svantaggio e favorire il loro accesso al mondo del lavoro.

Si colloca nell'ambito di questa problematica la domanda sull'accesso alle carriere che ha fatto registrare la più alta percentuale di risposte negative (81,0%) al quesito se le donne, rispetto alla loro elevata scolarizzazione, siano favorite nell'accedere alle carriere, comprese quelle occupate tradizionalmente dagli uomini. Ad escluderlo del tutto sono le donne più giovani (meno di trent'anni), mentre danno una massiccia percentuale di no le donne di età compresa tra i 41 e i 45 anni. Per quanto riguarda la scolarizzazione, non sorprende che siano le donne in possesso di diploma di scuola media superiore e di laurea a sperimentare le difficoltà in quest'ambito. Difficoltà che sembrano più avvertite nell'area amministrativa (83,5 %), piuttosto che in quella tecnica (75%) e didattico-scientifica (78 %). Nell'ambito di questa però ha risposto no il totale delle donne al livello più elevato della carriera accademica (professore ordinario): una posizione questa che può essere influenzata da autostima e sicurezza (Tabb. 40a-40d).

Figura 55. Pensi che le donne, rispetto alla loro elevata scolarizzazione, siano favorite nell'accedere alle carriere, comprese quelle tradizionalmente "maschili"?

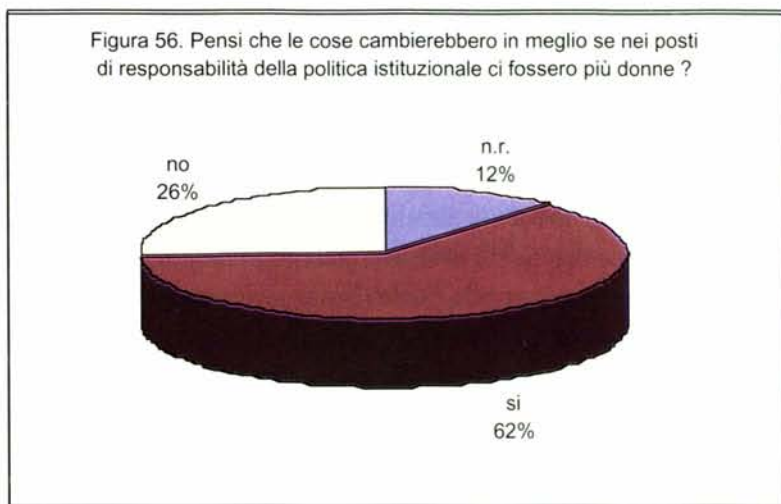


5. Le donne e la politica: l'orizzonte della speranza

L'esiguità della presenza femminile nei luoghi della rappresentanza politica - un dato generalizzato ad altre regioni italiane - è tanto più vistosa in Sardegna se si considerano gli enormi progressi della scolarità femminile, l'accesso al mondo del lavoro, della cultura, della ricerca, dei media, in posizioni di direzione e di responsabilità. Questo contrasto, lungi dall'attenuarsi in questi ultimi anni, è andato aumentando: le consigliere regionali sono scese da 7 (su 80) della scorsa legislatura a 4 (su 80) di quest'ultima (elezioni del 1999). Solo c'è nessuna donna nella nuova Giunta regionale, formata dopo le elezioni del 1999, ma in nessun momento, nella lunghissima e contrastata "trattativa" si è affacciata l'ipotesi di una candidatura femminile. Una sola donna sarda siede sui banchi del Parlamento, mentre è sconcertante anche il quadro che si presenta a livelli istituzionali inferiori, assessori e consiglieri provinciali. Le donne sindaco prevalgono nei centri di piccola e piccolissima consistenza demografica.

Tanto più interessanti (e ricchi di implicazioni) appaiono dunque i risultati emersi dal quesito circa gli obiettivi che dovrebbero distinguere l'agire politico delle donne, se fossero poste nelle condizioni di "contare" nei luoghi decisionali. La maggioranza di sì è abbastanza importante (62,1%) e distribuita in maniera abbastanza uniforme tra area didattico-scientifica, amministrativa e tecnica, con

una leggera flessione per quest'ultima. E' da dire, peraltro, che su questo quesito si registra la più alta percentuale di non risposte (12,1 %), tra i quattro in esame.



Ad essere convinte che un ampliamento della rappresentanza politica delle donne nelle Istituzioni, nel Governo, nei luoghi nevralgici del potere a livello locale potrebbe portare una spinta al cambiamento sono soprattutto le donne che occupano posizioni elevate sia nel settore amministrativo (VIII livello e oltre, 72,7%), sia in quello della docenza (75% professori ordinari): sicurezza, consapevolezza, un senso forte della propria identità sociale sembrano concorrere a determinare questa posizione di fiducia circa le capacità della donne di affermare una nuova "qualità" della politica; mentre è significativo che siano le donne al di sotto dei 30 anni (50% di no) e le più "anziane" (42, 9) ad avere meno fiducia in una possibilità di cambiamento dovuto ad una più incisiva presenza delle donne nella politica attiva (Tabb. 41a-41c).

Se si intrecciano questi dati con quelli relativi all'iscrizione a Partiti (6,3%) e sindacati (35,1%) e se si assume questa forma di partecipazione almeno come un indizio di "vicinanza" alla politica attiva, non si può non rilevare un distacco totale dalla sfera politica (e, in misura minore, da quella sindacale) che interessa docenti e personale tecnico-amministrativo. Una situazione tanto più problematica e meritevole di riflessione dato il carattere del campione: un gruppo di donne scolarizzate (fino ai livelli più elevati), inserite nella massima

istituzione educativa, l'Università, e in un contesto urbano come Sassari, caratterizzato da una tradizione di partecipazione politica e di sviluppo della società civile.

6. Se le donne fossero protagoniste nella politica...

Contraddicono, in qualche misura, questa scarsissima partecipazione alla politica per così dire "attiva", le altissime aspettative legate ad una maggiore presenza delle donne nei luoghi delle decisioni politiche com'emergerà dal ventaglio delle risposte alla domanda "Se le donne governassero, attraverso quali obiettivi potrebbero distinguersi rispetto agli uomini". Per spiegare questa contraddizione si può forse fare riferimento ad un'idea della politica come un "affare di uomini", con proprie regole, propri riti, propri linguaggi che escludono le donne, eccettuata una piccolissima minoranza che sceglie la politica e la carriera politica quasi come "lavoro" o ambito di esperienza principale del proprio percorso di vita. In questa situazione pensare ad un protagonismo delle donne nella politica equivale quasi a tracciare un manifesto di intenti su valori da affermare, programmi e priorità (servizi, ambiente, assistenza, sviluppo civile, scuola, formazione/informazione), temi sui quali le donne – in un'ipotetica società in cui fossero messe nelle condizioni di programmare e decidere – potrebbero sviluppare una battaglia e ad impegnare energie e capacità.

E' in questa luce dunque che prenderemo in esame le indicazioni e le proposte che i soggetti dell'indagine hanno scritto rispondendo alla domanda.

Nel loro insieme esse compongono un quadro del "dover essere" che contiene anche un'implicita critica agli aspetti deteriori della politica, ai giochi oscuri del potere, alle manovre, all'opportunismo, al carrierismo, alla scarsa trasparenza delle scelte, al privilegiamento dell'interesse personale rispetto a quello collettivo, alla scarsa "fantasia", ai "clientelismi e favoritismi" (per riprendere due delle risposte). Ecco alcuni degli obiettivi che dovrebbero distinguere le donne:

"Non essere egoisti e superficiali"

"L'onestà, non accettare compromessi"

"Correttezza, apertura mentale, capacità organizzativa"

“Lealtà, rispetto, dignità, uguaglianza, giustizia”

“Trasparenza, coerenza, senso di responsabilità”

“Onestà, umanità, occuparsi di problemi sociali, parlare meno e fare di più”

“Evitare la corruzione, privilegiare le situazioni chiare senza cedere a compromessi”

“Onestà, umanità, occuparsi di problemi sociali, parlare meno e fare di più”

“Evitare la corruzione, privilegiare le situazioni chiare senza cedere a compromessi”

“Pragmatismo, concretezza”.

Solo un'esigua minoranza esprime scetticismo sulle possibilità di cambiamento che deriverebbero da un ampliamento della rappresentanza femminile: *“non credo che migliorerebbe o stimolerebbe il progresso della società la sostituzione della politica al maschile con la politica al femminile”; e, ancora, “Non credo che una volta consolidata l'attività di governo, le donne si distinguano dagli uomini. Per un po' sono più accurate, poi si livellano”.* Qualcuna rifiuta l'idea che esistano obiettivi maschili e obiettivi femminili. Uomini e donne dovrebbero avere *“gli stessi obiettivi”* e non si dovrebbe distinguere in base al sesso perché le differenze dipendono *“dalla serietà e dall'onestà delle persone”*.

La maggior parte del campione invece sembra riconoscere la specificità del modo femminile di fare politica, una più vasta comprensione delle problematiche femminili, la possibilità di cambiare contenuti e modi della politica. *“Dare un volto umano alla politica”* scrive una delle donne che ha risposto al questionario) a vantaggio della condizione femminile e per un *“empowerment”* delle donne nel lavoro e nelle istituzioni, che, per qualcuna dovrebbe tradursi in una *“sostituzione”* degli uomini nelle posizioni di potere che essi occupano (*“Obiettivi sociali; ricambio delle figure al potere soprattutto all'Università”*).

“Le donne modificherebbero tutte le leggi in materia di lavoro e quindi di pubblico impiego, a riguardo delle donne e a loro favore, in quanto possiedono maggiore delicatezza, pazienza e intuito, nonché maggiore capacità”

“Per una migliore visione della vita nell'affrontare problemi legati ai rapporti sociali e familiari e al mondo femminile”.

Uno degli obiettivi politici assegnati alle donne nell'orizzonte della

possibilità è quello dello sviluppo di una società civile meno basata sulle differenze di genere, che chiama in causa i tempi del lavoro, i servizi sociali, la “doppia presenza”, la famiglia, condizione strutturale di una disparità che si riproduce nella scuola, nel lavoro, nelle istituzioni:

“Se le donne governassero dovrebbero avere come obiettivo principale la tutela e la valorizzazione delle donne impegnate nella doppia funzione di madre-lavoratrice, favorendo orari flessibili e garantendo opportunità lavorative”.

“(...) una politica che favorisca e agevoli il ruolo della donna/ mamma/ moglie che lavora con particolare riguardo a strutture e incentivi economici alle famiglie con figli o anziani a carico”.

“Attraverso il riequilibrio dei rapporti sociali e, in particolare, tra i due generi; maggiore sensibilità alle grandi tematiche dell'occupazione, della tutela dei diritti, anziché alle logiche del mercato; l'introduzione di nuovi modelli sociali ed economici che valorizzino la presenza femminile”.

“Capire meglio le esigenze delle donne per quanto riguarda : la maternità, la cura dei figli, il marito, la casa (...)”.

“Permettere alla mamma che lavora di avere le stesse opportunità di far carriera del padre, ciò sarà possibile solo con la realizzazione di strutture adeguate per i piccoli”.

“Migliorare i servizi per risolvere i problemi legati alla famiglia e ai figli. Rendere operativi l'orario personalizzato, il telelavoro, Dare possibilità di carriera alle donne che lo meritano e lo vogliono”.

Nel prospettare una politica al femminile, buona parte del campione fa riferimento ai “valori”, a quello della famiglia e alle virtù civili :

“Rafforzamento del valore della famiglia”

“(...) Leggi assistenziali che favoriscano le classi deboli e le famiglie”

“Maggiore attenzione alle problematiche inerenti la famiglia...”

“Maggiore sensibilità verso i problemi riguardanti la famiglia, la maternità, i disabili e gli anziani”

“Primo obiettivo è quello di operare nell'interesse collettivo anziché quello individuale; il secondo è quello di favorire la riscoperta dei valori, primo quello della famiglia”.

“Senso civico”

“Valorizzare le virtù civili, quali la cooperazione, l’attenzione alla soggettività”

A più incisive politiche familiari qualcuna collega la possibilità della rimozione di ostacoli alla piena realizzazione professionale:

“Considerando che la famiglia in ogni scelta di vita non va dimenticata , né messa in secondo piano agli altri problemi da affrontare, una donna che lavora, lavora meglio se sul suo posto di lavoro la sua famiglia è presa in considerazione”.

Per una parte del campione gli obiettivi qualificanti - nella costruzione del futuro- dell’azione politica delle donne dovrebbero essere grandi ideali che trascendono la condizione femminile e investono l’assetto della società e il futuro di tutti: l’ambiente, la giustizia sociale, la salute e la qualità della vita, la tutela delle classi più deboli, la lotta contro il razzismo, il rispetto delle minoranze, l’attenzione per i portatori di handicap:

“Arginare lo strapotere delle multinazionali e delle lobbies a loro collegate. Perseguire una politica in difesa dei diritti umani e della dignità delle persone , tutelare l’ambiente e la salute”

“Giustizia sociale; maggiore interesse per i problemi legati all’istruzione , alla famiglia, all’ambiente”

“Attuazione della piena uguaglianza dei diritti; interventi decisamente più efficaci per ciò che riguarda l’ordine pubblico e politiche sociali mirate alla tutela delle classi più deboli”

“Sensibilità e determinazione per risolvere problemi di droga, emarginazione, violenza sui minori”

“Una più mirata distribuzione delle risorse economiche per realizzare progetti di crescita del Paese a tutti i livelli; servizi d’appoggio per lavoratrici-madri e mogli; investimenti nell’istruzione a livelli alti: mezzi di apprendimento all’avanguardia, tirocinio di preparazione al lavoro; organizzazione della scuola a livello manageriale”.

Nell’opposizione maschile-femminile si colloca per qualcuna un obiettivo direttamente legato alla particolare sensibilità delle donne, alla loro umanità, all’esperienza della cura, dell’accoglienza, dell’attenzione all’altro:

“Portare l’amore nell’universo, dove gli uomini non sono mai riusciti”.

Appendice statistica

di Camillo Tidore

Nota introduttiva

L'esigenza di rendere scorrevole e di facile lettura il testo di questo rapporto di ricerca ci ha indotto a non appesantirlo con tabelle che riportassero di volta in volta i dati riguardanti i singoli passaggi. Abbiamo perciò ritenuto opportuno riportare tali dati in questa apposita sezione, almeno in parte e nelle elaborazioni più immediatamente attinenti. Ma un'appendice statistica, per quanto non eccessivamente complessa sotto il profilo dell'elaborazione, richiede necessariamente qualche seppur breve notazione.

Una prima nota riguarda il tipo di indagine di cui esponiamo i risultati. L'impostazione della ricerca ha tenuto conto tanto degli scopi puramente conoscitivi, quanto della dimensione operativa, vale a dire dell'uso che delle conoscenze acquisite sarà possibile fare in termini di azioni positive a favore delle pari opportunità all'interno dell'Università degli Studi di Sassari. Quest'ultimo aspetto a fatto sì che l'indagine nel suo complesso e gli strumenti adottati siano stati di ampio raggio e che sia stata concepita come una "prima" ricognizione sulla condizione delle donne. Si è inteso con questo attribuire alla ricerca una funzione primaria di raccolta di informazioni sui problemi, sui punti di vista e sulle proposte che emergono dalla presenza femminile nell'università. In questa formula vi è perciò la promessa implicita di ulteriori approfondimenti e di nuove possibili ricerche che da questa lettura potranno trovare un importante punto di partenza.

Il taglio dato alla rilevazione ne ha indirizzato lo svolgimento caratterizzandola sia rispetto alle modalità di campionamento sia alla struttura del questionario adoperato. Riguardo al campionamento ci preme sottolineare come per numero di interviste e per la qualità delle stesse (completezza e accuratezza) il risultato è stato sicuramente soddisfacente. Ciò anche perché, rispetto alle

principali caratteristiche, esso presenta un ottimo grado di corrispondenza con la popolazione di cui è parte. Infatti, tra i requisiti richiesti ad un campione affinché sia rappresentativo, vi è quello della sua forma rispetto alle proprietà controllabili anche sulla popolazione (isomorfismo). Se ne consideriamo la suddivisione per area di appartenenza, per qualifica, per anzianità di servizio e per altre proprietà ancora, il campione di donne su cui si basa l'indagine appare corrispondente all'insieme delle donne che lavorano nell'Università di Sassari. Tale risultato è da considerare apprezzabile tanto più se si considera, da un lato, il fatto che si è trattato di un questionario piuttosto ponderoso e di non facilissima compilazione e, dall'altro lato, che non si è fatto ricorso a intervistatori e che pertanto il questionario è stato autosomministrato.

Una seconda nota riguarda la struttura del questionario. Le domande in esso contenute (di cui riportiamo l'elenco) sono state elaborate con la collaborazione di un gruppo di esperte, cioè di donne che lavorano all'interno dell'Università di Sassari. Le singole domande sono risultate assai abbondanti in termini di opzioni di risposta e, in molti casi, aperte o scarsamente strutturate. Quelle riguardanti opinioni e atteggiamenti erano chiuse su tre scelte ordinate per priorità. In questo rapporto presentiamo l'analisi delle sole prime risposte, perché le seconde e le terze risposte nella maggior parte dei casi non aggiungevano alcun elemento di conoscenza.

Nell'analisi dei dati abbiamo considerato come indipendenti le variabili socio-demografiche di base (es. età, titolo di studio, tipo di contratto) e come dipendenti quelle relative a opinioni e comportamenti. La lettura dei dati ha carattere esplorativo, cioè non è orientata da un modello rigido o da una teoria precostituita. Anche nell'esposizione dei risultati ci si limita ad esaminare le caratteristiche delle distribuzioni per illustrare i diversi tipi di risposta riferiti alle tipologie di intervistate individuate sulla base di alcuni caratteri. Va sottolineato inoltre che l'analisi si è svolta su variabili categoriali, ossia su variabili le cui modalità si presentano come stati non quantificabili (tutt'al più ordinabili, come nel caso del titolo di studio) e con elevata autonomia semantica. Quest'ultimo aspetto riguarda il fatto che ogni singola risposta ha un preciso significato a prescindere dalle alternative entro le quali era inserita.

Una terza nota riguarda il fatto che un'importante funzione dell'appendice statistica è quella di rispondere ad esigenze di ispezionabilità della base dei dati su cui i ricercatori hanno lavorato. Questo aspetto, soprattutto in una ricerca che ha risvolti sul piano delle azioni concrete, ha per di più un carattere democratico: la base dei dati sulla quale si regge lo studio è suscettibile di controllo da parte del lettore.

Tuttavia, in qualche occasione, nel testo si fa riferimento a dati che non sono riportati in questa appendice per ragioni di spazio. L'analisi dei dati sulla base della quale è stato elaborato il testo ha tenuto conto di tutte le risposte anche nelle letture incrociate. Perciò le tabelle sarebbero state troppe e troppo estese e quindi in fin dei conti illeggibili. Ecco perché ci siamo limitati a riportare le elaborazioni di più facile lettura e comprensione.

Le tabelle di frequenza non presentano particolari problemi sotto il profilo della comprensibilità. Sono indicate: le frequenze assolute, cioè il numero di casi corrispondenti ad ogni singola risposta; le percentuali sul totale dei casi; le percentuali valide, sulle risposte effettivamente espresse escluse le non risposte (n. r.).

Le tabelle di contingenza riportano le frequenze incrociate tra una serie di risposte su atteggiamenti, comportamenti, etc. (es. problemi della vita privata, rapporti con le colleghe, abbigliamento) e le principali caratteristiche di base delle intervistate (stato civile, area di appartenenza, qualifica, titolo di studio, età, numero di figli). Le percentuali evidenziano la suddivisione dei casi all'interno di ciascuna categoria (colonne); indicano cioè, a prescindere dal numero di casi in termini assoluti, il peso che le singole risposte (es. "occuparsi dei figli") assumono all'interno di quella categoria (es. coniugate, laureate, etc.). La lettura dei dati percentuali consente di evidenziare le differenze e/o le similitudini delle distribuzioni tra i diversi tipi individuati sulla base delle singole caratteristiche. I valori percentuali risultanti nella colonna totale oltre che corrispondere alla tabella di frequenza complessiva riguardante quella domanda, possono essere letti come valori "medi" del campione.

Nelle figure inserite nel testo del rapporto la voce "altro" non sempre corrisponde ad una voce nel questionario. In essa abbiamo raccolto più voci di risposta non rilevanti in termini di frequenza (in questo modo "altro" significa spesso "altre risposte").

Il Questionario

Prima Indagine sulla condizione femminile nell'Ateneo

A. Scheda personale

- A. 1 Area di appartenenza
- A. 2 Qualifica
- A. 3 Tipo di contratto
- A. 4 Tipo di impiego
- A. 5 Anzianità di Servizio
- A. 6 Età
- A. 7 Titolo di studio
- A. 8 Luogo di residenza
- A. 9 Luogo di origine
- A.10 Stato civile
- A.11 N° figli
- A.12 Professione del coniuge
- A.13 Professione dei genitori
- A.14 Hai frequentato corsi di formazione, di specializzazione, di aggiornamento professionale?
- A.15 Dove si sono svolti i corsi?
- A.16 Sei iscritta a un sindacato?
- A.17 Sei iscritta a un partito politico?
- A.18 Svolgi attività di volontariato all'interno di un gruppo o di una associazione?
- A.19 Ricopri o hai ricoperto in passato cariche dirigenziali?
- A.20 Ricopri o hai ricoperto in passato cariche nelle istituzioni?

B. Lavoro e vita quotidiana

- B.1 Quali sono i principali problemi che quotidianamente una donna che lavora deve affrontare nella vita privata?

- B.2 Quali sono i principali problemi che una donna deve affrontare sul lavoro?
- B.3 Che cosa dovrebbe fare l'Università per meglio rispondere alle esigenze delle lavoratrici?
- B.4 Che cosa dovrebbe fare l'Università per creare una reale condizione di pari opportunità per le donne?
- B.5 Su quali risorse una donna può fare affidamento per affrontare i problemi del lavoro?

C. Lavoro e organizzazione

- C.1 Ritieni di avere fatto carriera?
- C.2 Ritieni di dovere ancora fare carriera?
- C.3 Per fare carriera che cosa è necessario?
- C.4 Per fare carriera come bisogna essere?
- C.5 Che cosa impedisce di fare carriera?
- C.6 A chi l'Università di Sassari dovrebbe consentire di fare carriera?
- C.7 In quale modo l'Università di Sassari dovrebbe consentire anche alle donne di fare carriera?

D. Lavoro e rete sociale

- D.1 Quali tra le seguenti espressioni riflettono meglio il rapporto che hai con le colleghe e i colleghi di lavoro?
- D.2 Quali tra le seguenti espressioni riflettono meglio ciò che provi verso uno o più colleghi (uomini e donne)?
- D.3 Con chi comunichi di solito anche su questioni che non sono strettamente legate al lavoro?
- D.4 Quali attività fra le seguenti ti capita di svolgere con i colleghi?
- D.5 Se una/un collega commette delle irregolarità sul lavoro, che cosa fai?
- D.6 Come ti vesti quando vai al lavoro?
- D.7 Come vorresti gli ambienti dove lavori?

E. Pari opportunità

- E.1 Che cosa sono le pari opportunità?
- E.2 Se potessi chiedere una cosa all'Università per migliorare le tue condizioni di vita e di lavoro, che cosa chiederesti?

F. Considerazioni generali sulla condizione femminile in Sardegna

- F.1 Pensi che vivere in un'isola sia più penalizzante per le donne?
- F.2 Dopo il dibattito sulle tematiche femminili di questi ultimi anni, pensi che le donne abbiano ottenuto più riconoscimenti nelle istituzioni (compresa l'Università)?
- F.3 Pensi che le donne, rispetto alla loro elevata scolarizzazione, siano favorite nell'accedere alle carriere, comprese quelle tradizionalmente "maschili"?
- F.4 Pensi che le cose cambierebbero in meglio se nei posti di responsabilità della politica istituzionale ci fossero più donne?
- F.5 Se le donne governassero, attraverso quali obiettivi dovrebbero distinguersi rispetto agli uomini?

Descrizione del campione

Tab. I Area di appartenenza

| | Frequenza | % | % valida |
|-----------------------|-----------|-------|----------|
| Amministrativa | 85 | 48,9 | 49,7 |
| Tecnica | 20 | 11,5 | 11,7 |
| Didattico-scientifica | 50 | 28,7 | 29,2 |
| Altro | 16 | 9,2 | 9,4 |
| Totale | 171 | 98,3 | 100,0 |
| n.r. | 3 | 1,7 | |
| | 174 | 100,0 | |

Tab. II Qualifica

| | Frequenza | % | % valida |
|--------------|-----------|-------|----------|
| fino al V | 22 | 12,6 | 14,3 |
| VI | 31 | 17,8 | 20,1 |
| VII | 44 | 25,3 | 28,6 |
| VIII e oltre | 11 | 6,3 | 7,1 |
| ric. | 33 | 19,0 | 21,4 |
| P.A. | 9 | 5,2 | 5,8 |
| P.O. | 4 | 2,3 | 2,6 |
| Totale | 154 | 88,5 | 100,0 |
| n.r. | 20 | 11,5 | |
| | 174 | 100,0 | |

Tab. III Classi di anzianità di servizio

| | Frequenza | % | % valida |
|---------------|-----------|-------|----------|
| sino a 1 anno | 15 | 8,6 | 9,2 |
| 2-5 anni | 20 | 11,5 | 12,3 |
| 6-10 anni | 38 | 21,8 | 23,3 |
| 11-15 anni | 20 | 11,5 | 12,3 |
| 16-20 anni | 20 | 11,5 | 12,3 |
| 21-25 anni | 24 | 13,8 | 14,7 |
| oltre 25 anni | 26 | 14,9 | 16,0 |
| Totale | 163 | 93,7 | 100,0 |
| n.r. | 11 | 6,3 | |
| | 174 | 100,0 | |

Tab. IV Titolo di studio

| | Frequenza | % | % valida |
|---------------------|-----------|-------|----------|
| lic. Media | 26 | 14,9 | 15,1 |
| lic. Med. Sup. | 62 | 35,6 | 36,0 |
| laurea | 51 | 29,3 | 29,7 |
| dott. Ric./special. | 26 | 14,9 | 15,1 |
| altro | 7 | 4,0 | 4,1 |
| Totale | 172 | 98,9 | 100,0 |
| n.r. | 2 | 1,1 | |
| | 174 | 100,0 | |

Tab. V Classi di età

| | Frequenza | % | % valida |
|-----------------|-----------|-------|----------|
| sino a 30 anni | 6 | 3,4 | 3,6 |
| 31-35 anni | 30 | 17,2 | 17,9 |
| 36-40 anni | 37 | 21,3 | 22,0 |
| 41-45 anni | 33 | 19,0 | 19,6 |
| 46-50 anni | 24 | 13,8 | 14,3 |
| 51-55 anni | 24 | 13,8 | 14,3 |
| 56 anni e oltre | 14 | 8,0 | 8,3 |
| Totale | 168 | 96,6 | 100,0 |
| n.r. | 6 | 3,4 | |
| | 174 | 100,0 | |

Tab. VI Stato civile

| | Frequenza | % | % valida |
|-----------|-----------|-------|----------|
| nubile | 59 | 33,9 | 34,7 |
| coniugata | 95 | 54,6 | 55,9 |
| altro | 16 | 9,2 | 9,4 |
| Totale | 170 | 97,7 | 100,0 |
| n.r. | 4 | 2,3 | |
| | 174 | 100,0 | |

Tab. VII Numero di figli

| | Frequenza | % | % valida |
|---------|-----------|-------|----------|
| nessuno | 87 | 50,0 | 50,0 |
| 1 | 28 | 16,1 | 16,1 |
| 2 | 41 | 23,6 | 23,6 |
| 3 | 14 | 8,0 | 8,0 |
| 4 | 3 | 1,7 | 1,7 |
| 5 | 1 | 0,6 | 0,6 |
| Totale | 174 | 100,0 | 100,0 |

Tab. VIII Luogo di residenza

| | Frequenza | % | % valida |
|----------|-----------|-------|----------|
| Sassari | 138 | 79,3 | 80,2 |
| prov. SS | 23 | 13,2 | 13,4 |
| Sardegna | 4 | 2,3 | 2,3 |
| Italia | 7 | 4,0 | 4,1 |
| Totale | 172 | 98,9 | 100,0 |
| n.r. | 2 | 1,1 | |
| | 174 | 100,0 | |

Tab. IX Luogo di origine

| | Frequenza | % | % valida |
|----------|-----------|-------|----------|
| Sassari | 80 | 46,0 | 47,1 |
| prov. SS | 31 | 17,8 | 18,2 |
| Sardegna | 33 | 19,0 | 19,4 |
| Italia | 22 | 12,6 | 12,9 |
| Esteri | 4 | 2,3 | 2,4 |
| Totale | 170 | 97,7 | 100,0 |
| n.r. | 4 | 2,3 | |
| | 174 | 100,0 | |

Tab. X Iscrizione al sindacato

| | Frequenza | % | % valida |
|--------|-----------|-------|----------|
| no | 109 | 62,6 | 62,6 |
| si | 61 | 35,1 | 35,1 |
| n.r | 4 | 2,3 | 2,3 |
| Totale | 174 | 100,0 | 100,0 |

Tab. XI Iscrizione a un partito

| | Frequenza | % | % valida |
|--------|-----------|-------|----------|
| no | 159 | 91,4 | 91,4 |
| si | 11 | 6,3 | 6,3 |
| n.r. | 4 | 2,3 | 2,3 |
| Totale | 174 | 100,0 | 100,0 |

Tab. XII Attività di volontariato

| | Frequenza | % | % valida |
|--------|-----------|-------|----------|
| no | 143 | 82,2 | 82,2 |
| si | 26 | 14,9 | 14,9 |
| n.r. | 5 | 2,9 | 2,9 |
| Totale | 174 | 100,0 | 100,0 |

Indice delle tavole di frequenza

| | |
|---|----------|
| Tab. 1 - Quali sono i principali problemi che quotidianamente una donna che lavora deve affrontare nella vita privata? | pag. 129 |
| Tab. 2 - Vita privata | " 129 |
| Tab. 3 - Quali sono i principali problemi che una donna deve affrontare sul lavoro? | " 130 |
| Tab. 4 - Lavoro | " 130 |
| Tab. 5 - Come vorresti gli ambienti dove lavori? | " 131 |
| Tab. 6 - Come ti vesti quando vai al lavoro? | " 131 |
| Tab. 7 - Per fare carriera come bisogna essere? - donne | " 132 |
| Tab. 8 - Per fare carriera come bisogna essere? - uomini | " 132 |
| Tab. 9 - Che cosa è necessario per fare carriera? - donne | " 133 |
| Tab. 10 - Che cosa è necessario per fare carriera? - uomini | " 134 |
| Tab. 11 - Che cosa impedisce di fare carriera? - donne | " 135 |
| Tab. 12 - Che cosa impedisce di fare carriera? - uomini | " 135 |
| Tab. 13 - Su quali risorse una donna può fare affidamento per affrontare i problemi del lavoro? | " 136 |
| Tab. 14 - Che cosa sono le pari opportunità? | " 136 |
| Tab. 15 - Che cosa dovrebbe fare l'Università per creare una reale condizione di pari opportunità per le donne? | " 137 |
| Tab. 16 - In quale modo l'Università di Sassari dovrebbe consentire anche alle donne di fare carriera? | " 137 |
| Tab. 17 - A chi l'Università di Sassari dovrebbe consentire di fare carriera? - donne | " 138 |
| Tab. 18 - A chi l'Università di Sassari dovrebbe consentire di fare carriera? - uomini | " 138 |
| Tab. 19 - Rapporti con le colleghe | " 139 |
| Tab. 20 - Rapporti con i colleghi | " 139 |
| Tab. 21 - Che cosa provi verso le colleghe? | " 140 |
| Tab. 22 - Che cosa provi verso i colleghi? | " 140 |
| Tab. 23 - Con chi comunichi di solito anche su questioni che non sono strettamente legate al lavoro? - colleghe | " 141 |
| Tab. 24 - Con chi comunichi di solito anche su questioni che non sono strettamente legate al lavoro? - colleghi | " 141 |
| Tab. 25 - Se una collega commette delle irregolarità sul lavoro, che cosa fai? | " 142 |
| Tab. 26 - Se un collega commette delle irregolarità sul lavoro, che cosa fai? | " 142 |
| Tab. 27 - Quali attività fra le seguenti ti capita di svolgere con le colleghe? | " 143 |
| Tab. 28 - Quali attività fra le seguenti ti capita di svolgere con i colleghi? | " 143 |

| | | |
|--|-------------|-----|
| Tab. 29 - Che cosa dovrebbe fare l'Università per meglio rispondere alle esigenze delle lavoratrici? | <i>pag.</i> | 144 |
| Tab. 30 - Edith commette un errore | " | 144 |
| Tab. 31 - Edith veste sexy | " | 145 |
| Tab. 32 - Avances dell'avvocato | " | 145 |
| Tab. 33 - L'avvocatessa | " | 145 |
| Tab. 34 - Edith decide | " | 146 |
| Tab. 35 - Sei iscritta a un sindacato? | " | 146 |
| Tab. 36 - Sei iscritta a un partito politico? | " | 146 |
| Tab. 37 - Svolgi attività di volontariato all'interno di un gruppo o di una associazione? | " | 146 |
| Tab. 38 - Pensi che vivere in un'isola sia più penalizzante per le donne? " | | 147 |
| Tab. 39 - Dopo il dibattito sulle tematiche femminili di questi ultimi anni, pensi che le donne abbiano ottenuto più riconoscimenti nelle istituzioni (compresa l'Università)? " | | 147 |
| Tab. 40 - Pensi che le donne, rispetto alla loro elevata scolarizzazione, siano favorite nell'accedere alle carriere, comprese quelle tradizionalmente "maschili"? | " | 147 |
| Tab. 41 - Pensi che le cose cambierebbero in meglio se nei posti di responsabilità della politica istituzionale ci fossero più donne? | " | 147 |

Indice delle tavole di contingenza

| | | |
|--|---|------|
| Tab. 2a - Vita privata * Stato civile | " | I |
| Tab. 2b - Vita privata * Classi di età | " | I |
| Tab. 2c - Vita privata * Area di appartenenza | " | II |
| Tab. 2d - Vita privata * Qualifica | " | II |
| Tab. 2e - Vita privata * titolo di studio | " | III |
| Tab. 4a - Lavoro * Stato civile | " | III |
| Tab. 4b - Lavoro * Classi di età | " | IV |
| Tab. 4c - Lavoro * Area di appartenenza | " | IV |
| Tab. 4d - Lavoro * titolo di studio | " | V |
| Tab. 4e - Lavoro * Qualifica | " | V |
| Tab. 5a - Ambienti di lavoro * Area di appartenenza | " | VI |
| Tab. 5b - Ambienti di lavoro * titolo di studio | " | VII |
| Tab. 5c - Ambienti di lavoro * Qualifica | " | VIII |
| Tab. 7a - Come essere per fare carriera * Area di appartenenza . | " | IX |
| Tab. 7b - Come essere per fare carriera * Qualifica | " | X |
| Tab. 7c - Come essere per fare carriera * titolo di studio . . . | " | XI |
| Tab. 7d - Come essere per fare carriera * Classi di età | " | XII |

| | | |
|--|-------------|---------|
| Tab. 9a -Che cosa è necessario per fare carriera * Stato civile | <i>pag.</i> | XIII |
| Tab. 9b -Che cosa è necessario per fare carriera * Numero di figli | " | XIV |
| Tab. 9c -Che cosa è necessario per fare carriera * Area di appart. | " | XV |
| Tab. 9d -Che cosa è necessario per fare carriera * Qualifica | " | XVI |
| Tab. 9e -Che cosa è necessario per fare carriera * titolo di studio | " | XVII |
| Tab. 9f -Che cosa è necessario per fare carriera * Classi di età | " | XVIII |
| Tab. 11a -Che cosa impedisce la carriera * Stato civile | " | XIX |
| Tab. 11b -Che cosa impedisce la carriera * Area di appartenenza | " | XX |
| Tab. 11c -Che cosa impedisce la carriera * Qualifica | " | XXI |
| Tab. 11d -Che cosa impedisce la carriera * titolo di studio | " | XXII |
| Tab. 13a -Risorse su cui fare affidamento nel lavoro * Stato civile | " | XXIII |
| Tab. 13b -Risorse su cui fare affidamento nel lavoro * Classi di età | " | XXIV |
| Tab. 13c -Risorse su cui fare affidamento nel lavoro * Area di appartenenza | " | XXV |
| Tab. 13d -Risorse su cui fare affidamento nel lavoro * Qualifica | " | XXVI |
| Tab. 13e -Risorse su cui fare affidamento nel lavoro * titolo di studio | " | XXVII |
| Tab. 14a -Che cosa sono le pari opportunità * Stato civile | " | XXVIII |
| Tab. 14b -Che cosa sono le pari opportunità * Numero di figli | " | XXVIII |
| Tab. 14c -Che cosa sono le pari opportunità * Area di appart. | " | XXIX |
| Tab. 14d -Che cosa sono le pari opportunità * Qualifica | " | XXIX |
| Tab. 14e -Che cosa sono le pari opportunità * Classi di età | " | XXX |
| Tab. 14f -Che cosa sono le pari opportunità * titolo di studio | " | XXX |
| Tab. 15a -Che cosa dovrebbe fare l'Università per effettive pari-opportunità * Stato civile | " | XXXI |
| Tab. 15b -Che cosa dovrebbe fare l'Università per effettive pari-opportunità * Classi di età | " | XXXII |
| Tab. 15c -Che cosa dovrebbe fare l'Università per effettive pari-opportunità * Area di appartenenza | " | XXXIII |
| Tab. 15d -Che cosa dovrebbe fare l'Università per effettive pari-opportunità * Qualifica | " | XXXIV |
| Tab. 15e -Che cosa dovrebbe fare l'Università per effettive pari-opportunità * titolo di studio | " | XXXV |
| Tab. 16a -In che modo consentire alle donne la carriera * Stato civile | " | XXXVI |
| Tab. 16b -In che modo consentire alle donne la carriera * Numero di figli | " | XXXVII |
| Tab. 16c -In che modo consentire alle donne la carriera * Area di appartenenza | " | XXXVIII |
| Tab. 16d -In che modo consentire alle donne la carriera * Qualifica | " | XXXIX |
| Tab. 16e -In che modo consentire alle donne la carriera * titolo di studio | " | XL |
| Tab. 17a -A chi consentire di fare carriera * Stato civile | " | XLI |
| Tab. 17b -A chi consentire di fare carriera * Area di appartenenza | " | XLII |
| Tab. 17c -A chi consentire di fare carriera * Qualifica | " | XLIII |
| Tab. 17d -A chi consentire di fare carriera * titolo di studio | " | XLIV |
| Tab. 17e -A chi consentire di fare carriera * Classi di età | " | XLV |

| | | |
|---|-------------|---------|
| Tab. 19a -Rapporti con le colleghe * Stato civile | <i>pag.</i> | XLVI |
| Tab. 20a -Rapporti con i colleghi * Stato civile | " | XLVII |
| Tab. 19b -Rapporti con le colleghe * Numero di figli . . . | " | XLVIII |
| Tab. 20b -Rapporti con i colleghi * Numero di figli . . . | " | XLIX |
| Tab. 19c -Rapporti con le colleghe * Classi di età | " | L |
| Tab. 20c -Rapporti con i colleghi * Classi di età | " | LI |
| Tab. 19d -Rapporti con le colleghe * Area di appart . . . | " | LII |
| Tab. 20d -Rapporti con i colleghi * Area di appartenenza . | " | LIII |
| Tab. 19e -Rapporti con le colleghe * Qualifica | " | LIV |
| Tab. 20e -Rapporti con i colleghi * Qualifica | " | LV |
| Tab. 21a -Che cosa provi verso le colleghe * Stato civile . . | " | LVI |
| Tab. 22a -Che cosa provi verso i colleghi * Stato civile . . | " | LVII |
| Tab. 21b -Che cosa provi verso le colleghe * Numero di figli | " | LVIII |
| Tab. 22b -Che cosa provi verso i colleghi * Numero di figli . | " | LIX |
| Tab. 21c -Che cosa provi verso le colleghe * Area di apparten. | " | LX |
| Tab. 22c -Che cosa provi verso i colleghi * Area di appart . | " | LXI |
| Tab. 21d -Che cosa provi verso le colleghe * Qualifica . . | " | LXII |
| Tab. 22d -Che cosa provi verso i colleghi * Qualifica . . | " | LXIII |
| Tab. 21e -Che cosa provi verso le colleghe * Classi di età . . | " | LXIV |
| Tab. 22e -Che cosa provi verso i colleghi * Classi di età . . | " | LXV |
| Tab. 21f -Che cosa provi verso le colleghe * titolo di studio . | " | LXVI |
| Tab. 22f -Che cosa provi verso i colleghi * titolo di studio . | " | LXVII |
| Tab. 23a -Comunicazione con le colleghe * Stato civile . . | " | LXVII |
| Tab. 24a -Comunicazione con i colleghi * Stato civile . . | " | LXVIII |
| Tab. 23b -Comunicazione con le colleghe * Area di apparten. | " | LXVIII |
| Tab. 24b -Comunicazione con i colleghi * Area di apparten. | " | LXIX |
| Tab. 23c -Comunicazione con le colleghe * Qualifica . . | " | LXIX |
| Tab. 24c -Comunicazione con i colleghi * Qualifica . . . | " | LXX |
| Tab. 23d -Comunicazione con le colleghe * titolo di studio | " | LXX |
| Tab. 24d -Comunicazione con i colleghi * titolo di studio . | " | LXXI |
| Tab. 23e -Comunicazione con le colleghe * Classi di età . . | " | LXXI |
| Tab. 24e -Comunicazione con i colleghi * Classi di età . . | " | LXXII |
| Tab. 25a -Irregolarità di una collega * Stato civile . . . | " | LXXIII |
| Tab. 26a -Irregolarità di un collega * Stato civile | " | LXXIV |
| Tab. 25b -Irregolarità di una collega * Numero di figli . . | " | LXXV |
| Tab. 26b -Irregolarità di un collega * Numero di figli . . | " | LXXVI |
| Tab. 25c -Irregolarità di una collega * Area di appartenenza . | " | LXXVII |
| Tab. 26c -Irregolarità di un collega * Area di appartenenza . | " | LXXVIII |
| Tab. 25d -Irregolarità di una collega * Qualifica | " | LXXIX |
| Tab. 26d -Irregolarità di un collega * Qualifica | " | LXXX |
| Tab. 25e -Irregolarità di una collega * titolo di studio . . | " | LXXXI |
| Tab. 26e -Irregolarità di un collega * titolo di studio . . . | " | LXXXII |
| Tab. 25f -Irregolarità di una collega * Classi di età . . . | " | LXXXIII |
| Tab. 26f -Irregolarità di un collega * Classi di età . . . | " | LXXXIV |

| | | |
|--|------|----------|
| Tab. 27a -Attività con le colleghe * Stato civile | pag. | LXXXV |
| Tab. 28a -Attività con i colleghi * Stato civile | " | LXXXVI |
| Tab. 27b -Attività con le colleghe * Numero di figli | " | LXXXVII |
| Tab. 28b -Attività con i colleghi * Numero di figli | " | LXXXVIII |
| Tab. 27c -Attività con le colleghe * Area di appartenenza | " | LXXXIX |
| Tab. 28c -Attività con i colleghi * Area di appartenenza | " | XC |
| Tab. 27d -Attività con le colleghe * Qualifica | " | XCI |
| Tab. 28d -Attività con i colleghi * Qualifica | " | XCII |
| Tab. 27e -Attività con le colleghe * titolo di studio | " | XCIII |
| Tab. 28e -Attività con i colleghi * titolo di studio | " | LCIV |
| Tab. 27f -Attività con le colleghe * Classi di età | " | XCV |
| Tab. 28f -Attività con i colleghi * Classi di età | " | XCVI |
| Tab. 29a -Che cosa dovrebbe fare l'Università per le lavoratrici * Stato civile | " | XCVII |
| Tab. 29b -Che cosa dovrebbe fare l'Università per le lavoratrici * Numero di figli | " | XCVIII |
| Tab. 29c -Che cosa dovrebbe fare l'Università per le lavoratrici * Area di appartenenza | " | XCIX |
| Tab. 29d -Che cosa dovrebbe fare l'Università per le lavoratrici * Qualifica | " | C |
| Tab. 29e -Che cosa dovrebbe fare l'Università per le lavoratrici * titolo di studio | " | CI |
| Tab. 29f -Che cosa dovrebbe fare l'Università per le lavoratrici * Classi di età | " | CII |
| Tab. 30a -Edith commette un errore * Stato civile | " | CIII |
| Tab. 30b -Edith commette un errore * Classi di età | " | CIII |
| Tab. 30c -Edith commette un errore * Area di appartenenza | " | CIV |
| Tab. 30d -Edith commette un errore * Qualifica | " | CIV |
| Tab. 31a -Edith veste sexy * Stato civile | " | CV |
| Tab. 31b -Edith veste sexy * Classi di età | " | CV |
| Tab. 31c -Edith veste sexy * Qualifica | " | CVI |
| Tab. 31d -Edith veste sexy * titolo di studio | " | CVI |
| Tab. 32a -Avances dell'avvocato * Stato civile | " | CVII |
| Tab. 32b -Avances dell'avvocato * Numero di figli | " | CVII |
| Tab. 32c -Avances dell'avvocato * Classi di età | " | CVIII |
| Tab. 32d -Avances dell'avvocato * Area di appartenenza | " | CVIII |
| Tab. 32e -Avances dell'avvocato * titolo di studio | " | CIX |
| Tab. 33a -L'avvocatessa * Stato civile | " | CIX |
| Tab. 33b -L'avvocatessa * Numero di figli | " | CX |
| Tab. 33c -L'avvocatessa * Area di appartenenza | " | CX |
| Tab. 33d -L'avvocatessa * titolo di studio | " | CXI |
| Tab. 34a -Edith decide * Stato civile | " | CXI |
| Tab. 34b -Edith decide * Numero di figli | " | CXII |
| Tab. 34c -Edith decide * Classi di età | " | CXII |

| | | |
|---|-------------|--------|
| Tab. 34d -Edith decide * Qualifica | <i>pag.</i> | CXIII |
| Tab. 34e -Edith decide * titolo di studio | " | CXIII |
| Tab. 35a -Area di appartenenza * Iscrizione al sindacato | " | CXIV |
| Tab. 35b -Qualifica * Iscrizione al sindacato | " | CXIV |
| Tab. 35c -Tipo di contratto * Iscrizione al sindacato | " | CXV |
| Tab. 35d -Tipo di impiego * Iscrizione al sindacato | " | CXV |
| Tab. 35e -Classi di anzianità di servizio * Iscrizione al sindacato | " | CXVI |
| Tab. 35f -Classi di età * Iscrizione al sindacato | " | CXVI |
| Tab. 35g -Titolo di studio * Iscrizione al sindacato | " | CXVII |
| Tab. 35h -Stato civile * Iscrizione al sindacato | " | CXVII |
| Tab. 35i -Numero di figli * Iscrizione al sindacato | " | CXVIII |
| Tab. 38a -Vivere in un'isola * Stato civile | " | CXVIII |
| Tab. 38b -Vivere in un'isola * Classi di età | " | CXIX |
| Tab. 38c -Vivere in un'isola * titolo di studio | " | CXIX |
| Tab. 38d -Vivere in un'isola * Qualifica | " | CXIX |
| Tab. 39a -Riconoscimenti nelle istituzioni * Classi di età | " | CXX |
| Tab. 39b -Riconoscimenti nelle istituzioni * titolo di studio | " | CXX |
| Tab. 39c -Riconoscimenti nelle istituzioni * Qualifica | " | CXX |
| Tab. 40a -Accesso alle carriere * Area di appartenenza | " | CXXI |
| Tab. 40b -Accesso alle carriere * Classi di età | " | CXXI |
| Tab. 40c -Accesso alle carriere * titolo di studio | " | CXXI |
| Tab. 40d -Accesso alle carriere * Qualifica | " | CXXII |
| Tab. 41a -Responsabilità politica * Area di appartenenza | " | CXXII |
| Tab. 41b -Responsabilità politica * Classi di età | " | CXXII |
| Tab. 41c -Responsabilità politica * Qualifica | " | CXXII |

Tavole di frequenza

Tab. 1

Quali sono i principali problemi che quotidianamente una donna che lavora deve affrontare nella vita privata?

| | Frequenza | % | % valida |
|---|-----------|-------|----------|
| Occuparsi dei figli | 49 | 28,2 | 32,5 |
| Avere su di sé tutto il peso della conduzione domestica | 19 | 10,9 | 12,6 |
| Non riuscire a realizzare i propri desideri | 16 | 9,2 | 10,6 |
| Occuparsi del marito/partner | 14 | 8,0 | 9,3 |
| Avere poco tempo per letture non di lavoro | 12 | 6,9 | 7,9 |
| Dedicare poco tempo alla cura di sé | 7 | 4,0 | 4,6 |
| Occuparsi dei genitori propri e/o del coniuge | 6 | 3,4 | 4,0 |
| Non poter tenere i bambini vicino al luogo di lavoro | 4 | 2,3 | 2,6 |
| Affrontare gli elevati costi per l'aiuto domestico | 4 | 2,3 | 2,6 |
| Avere poco tempo per fare viaggi | 4 | 2,3 | 2,6 |
| Fare accettare ai familiari che si lavori fuori di casa | 3 | 1,7 | 2,0 |
| Dedicare poco tempo all'attività fisica | 3 | 1,7 | 2,0 |
| Avere una scarsa vita sociale | 2 | 1,1 | 1,3 |
| Amare gli animali ma non poterli tenere | 2 | 1,1 | 1,3 |
| Non poter innalzare il proprio livello culturale | 1 | 0,6 | 0,7 |
| Avere un marito/partner che non capisce le difficoltà | 1 | 0,6 | 0,7 |
| Altro | 4 | 2,3 | 2,6 |
| Totale | 151 | 86,8 | 100,0 |
| n.r. | 23 | 13,2 | |
| | 174 | 100,0 | |

Tab. 2

Vita privata

| | Frequenza | % | % valida |
|--------------------|-----------|-------|----------|
| Problemi familiari | 86 | 49,4 | 57,0 |
| Problemi personali | 60 | 34,5 | 39,7 |
| Altro | 5 | 2,9 | 3,3 |
| Totale | 151 | 86,8 | 100,0 |
| n.r. | 23 | 13,2 | |
| | 174 | 100,0 | |

Tab. 3
Quali sono i principali problemi che una donna deve affrontare sul lavoro?

| | Frequenza | % | % valida |
|--|-----------|-------|----------|
| Orari inadeguati alle esigenze personali | 29 | 16,7 | 20,3 |
| Colleghi impreparati che si impongono | 18 | 10,3 | 12,6 |
| Impossibilità di incontri di lavoro fuori sede | 15 | 8,6 | 10,5 |
| Un lavoro che mortifica | 11 | 6,3 | 7,7 |
| Il fatto che i maschi hanno più potere | 10 | 5,7 | 7,0 |
| Non avere spazio fisico per sé | 9 | 5,2 | 6,3 |
| Subire prepotenze | 7 | 4,0 | 4,9 |
| Competere con gli altri | 6 | 3,4 | 4,2 |
| Colleghi che ti ostacolano | 5 | 2,9 | 3,5 |
| Colleghi che fumano | 5 | 2,9 | 3,5 |
| Venire esclusa dalle informazioni | 5 | 2,9 | 3,5 |
| Venire esclusa perché donna | 4 | 2,3 | 2,8 |
| Sopportare modi volgari | 4 | 2,3 | 2,8 |
| Sentirsi sotto esame | 4 | 2,3 | 2,8 |
| Non potere cambiare mansione | 3 | 1,7 | 2,1 |
| Lavorare in un ambiente che non si sopporta | 3 | 1,7 | 2,1 |
| Colleghi impiccioni | 2 | 1,1 | 1,4 |
| Comportamenti scorretti dei maschi | 1 | 0,6 | 0,7 |
| Altro | 2 | 1,1 | 1,4 |
| Totale | 143 | 82,2 | 100,0 |
| n.r. | 31 | 17,8 | |
| | 174 | 100,0 | |

Tab. 4
Lavoro

| | Frequenza | % | % valida |
|---|-----------|-------|----------|
| Organizzazione del lavoro inadatta alle donne | 74 | 42,5 | 51,7 |
| Competizione, conflitto | 48 | 27,6 | 33,6 |
| Prevaricazione maschile | 19 | 10,9 | 13,3 |
| Altro | 2 | 1,1 | 1,4 |
| Totale | 143 | 82,2 | 100,0 |
| n.r. | 31 | 17,8 | |
| | 174 | 100,0 | |

Tab. 5
Come vorresti gli ambienti dove lavori?

| | Frequenza | % | % valida |
|---|-----------|-------|----------|
| Li vorrei più grandi | 51 | 29,3 | 34,9 |
| Vorrei avere uno spazio tutto per me | 26 | 14,9 | 17,8 |
| Vorrei servizi igienici separati uomini/donne | 14 | 8,0 | 9,6 |
| Vorrei avere meno persone attorno | 14 | 8,0 | 9,6 |
| Vorrei più privacy | 8 | 4,6 | 5,5 |
| Vorrei essere meno isolata | 7 | 4,0 | 4,8 |
| Sono l'unica donna in un ambiente maschile e mi va bene | 3 | 1,7 | 2,1 |
| C'è una donna che non vorrei vicino | 2 | 1,1 | 1,4 |
| Vorrei stare vicino solo a colleghi | 2 | 1,1 | 1,4 |
| Vorrei non essere l'unica donna in un ambiente maschile | 1 | 0,6 | 0,7 |
| Altro | 18 | 10,3 | 12,3 |
| Totale | 146 | 83,9 | 100,0 |
| n.r. | 28 | 16,1 | |
| | 174 | 100,0 | |

Tab. 6
Come ti vesti quando vai al lavoro?

| | Frequenza | % | % valida |
|--|-----------|-------|----------|
| In modo comodo | 78 | 44,8 | 49,4 |
| Scelgo il vestito a seconda dell'umore | 38 | 21,8 | 24,1 |
| Senza eccessi ma dando risalto alle mie qualità | 24 | 13,8 | 15,2 |
| Sempre in modo elegante | 7 | 4,0 | 4,4 |
| Al mattino elegante, di pomeriggio in modo sportivo e casual | 2 | 1,1 | 1,3 |
| Con cura perché agevola la mia carriera | 1 | 0,6 | 0,6 |
| Indosso le cose più vecchie per non sciupare i vestiti | 1 | 0,6 | 0,6 |
| In modo elegante se devo incontrare persone importanti | 1 | 0,6 | 0,6 |
| Sempre in modo sportivo | 1 | 0,6 | 0,6 |
| Non me ne curo | 1 | 0,6 | 0,6 |
| Altro | 4 | 2,3 | 2,6 |
| Totale | 158 | 90,8 | 100,0 |
| n.r. | 16 | 9,2 | |
| | 174 | 100,0 | |

Tab. 7
Per fare carriera come bisogna essere?- donne

| | Frequenza | % | % valida |
|--|-----------|-------|----------|
| Determinate | 72 | 41,4 | 46,5 |
| Volenterose | 12 | 6,9 | 7,7 |
| Fortunate | 11 | 6,3 | 7,1 |
| Disponibili | 10 | 5,7 | 6,5 |
| Colte | 10 | 5,7 | 6,5 |
| Disposte ai compromessi | 10 | 5,7 | 6,5 |
| Sicure di sé | 7 | 4,0 | 4,5 |
| Intellettualmente superiori alla media | 6 | 3,4 | 3,9 |
| Creative | 5 | 2,9 | 3,2 |
| Disposte a sperimentare le novità | 4 | 2,3 | 2,6 |
| Senza scrupoli | 3 | 1,7 | 1,9 |
| Remissive | 1 | 0,6 | 0,6 |
| Altro | 4 | 2,3 | 2,6 |
| Totale | 155 | 89,1 | 100,0 |
| n.r | 19 | 10,9 | |
| | 174 | 100,0 | |

Tab. 8
Per fare carriera come bisogna essere? - uomini

| | Frequenza | % | % valida |
|--|-----------|-------|----------|
| Determinati | 40 | 23,0 | 52,6 |
| Senza scrupoli | 9 | 5,2 | 11,8 |
| Disposti ai compromessi | 8 | 4,6 | 10,5 |
| Sicuri di sé | 6 | 3,4 | 7,9 |
| Fortunati | 5 | 2,9 | 6,6 |
| Disponibili | 3 | 1,7 | 3,9 |
| Colti | 2 | 1,1 | 2,6 |
| Volenterosi | 1 | 0,6 | 1,3 |
| Intellettualmente superiori alla media | 1 | 0,6 | 1,3 |
| Altro | 1 | 0,6 | 1,3 |
| Totale | 76 | 43,7 | 100,0 |
| n.r | 98 | 56,3 | |
| | 174 | 100,0 | |

Tab. 9
Che cosa è necessario per fare carriera? - donne

| | Frequenza | % | % valida |
|--|-----------|-------|----------|
| Aggiornarsi continuamente | 30 | 17,2 | 19,5 |
| Vedersi valorizzate le capacità individuali | 27 | 15,5 | 17,5 |
| Sacrificare la vita privata | 18 | 10,3 | 11,7 |
| L'occasione per dimostrare le proprie capacità | 17 | 9,8 | 11,0 |
| Non avere vincoli familiari | 14 | 8,0 | 9,1 |
| Conoscere le persone giuste | 11 | 6,3 | 7,1 |
| Far valere i propri diritti | 11 | 6,3 | 7,1 |
| Inserirsi in gruppi di potere | 5 | 2,9 | 3,2 |
| Avere amicizie che contano | 4 | 2,3 | 2,6 |
| Rapporti corretti sul lavoro | 3 | 1,7 | 1,9 |
| Appartenere a partito o sindacato | 2 | 1,1 | 1,3 |
| Il sostegno della famiglia | 2 | 1,1 | 1,3 |
| Un progetto di vita chiaro | 2 | 1,1 | 1,3 |
| Rapporti corretti e di fiducia | 2 | 1,1 | 1,3 |
| Un buon rapporto con i collaboratori | 1 | 0,6 | 0,6 |
| Non guardare in faccia nessuno | 1 | 0,6 | 0,6 |
| Un proprio spazio nella comunità scientifica | 1 | 0,6 | 0,6 |
| Partecipare alla vita accademica | 1 | 0,6 | 0,6 |
| Altro | 2 | 1,1 | 1,3 |
| Totale | 154 | 88,5 | 100,0 |
| n.r. | 20 | 11,5 | |
| | 174 | 100,0 | |

Tab. 10
Che cosa è necessario per fare carriera? - uomini

| | Frequenza | % | % valida |
|--|------------------|--------------|-----------------|
| Inserirsi in gruppi di potere | 13 | 7,5 | 17,3 |
| Aggiornarsi continuamente | 12 | 6,9 | 16,0 |
| Conoscere le persone giuste | 10 | 5,7 | 13,3 |
| Vedersi valorizzate le capacità individuali | 7 | 4,0 | 9,3 |
| Sacrificare la vita privata | 6 | 3,4 | 8,0 |
| L'occasione per dimostrare le proprie capacità | 6 | 3,4 | 8,0 |
| Avere amicizie che contano | 4 | 2,3 | 5,3 |
| Appartenere a partito o sindacato | 4 | 2,3 | 5,3 |
| Non avere vincoli familiari | 2 | 1,1 | 2,7 |
| Far valere i propri diritti | 2 | 1,1 | 2,7 |
| Non guardare in faccia nessuno | 2 | 1,1 | 2,7 |
| Rapporti corretti sul lavoro | 2 | 1,1 | 2,7 |
| Un progetto di vita chiaro | 2 | 1,1 | 2,7 |
| Il sostegno della famiglia | 1 | 0,6 | 1,3 |
| Un proprio spazio nella comunità scientifica | 1 | 0,6 | 1,3 |
| Partecipare alla vita accademica | 1 | 0,6 | 1,3 |
| Totale | 75 | 43,1 | 100,0 |
| n.r. | 99 | 56,9 | |
| | 174 | 100,0 | |

Tab. 11
Che cosa impedisce di fare carriera? - donne

| | Frequenza | % | % valida |
|---|-----------|-------|----------|
| Non avere occasioni per la crescita professionale | 53 | 30,5 | 34,9 |
| Non avere un adeguato titolo di studio | 29 | 16,7 | 19,1 |
| Venire ostacolati da chi può decidere | 16 | 9,2 | 10,5 |
| Avere scarsa fiducia in se stessi | 10 | 5,7 | 6,6 |
| Avere vincoli familiari | 7 | 4,0 | 4,6 |
| Non accettare i compromessi | 7 | 4,0 | 4,6 |
| Non avere volontà | 6 | 3,4 | 3,9 |
| Non avere particolari capacità intellettuali | 5 | 2,9 | 3,3 |
| Essere passivi e non avere iniziativa | 5 | 2,9 | 3,3 |
| Non lavorare in un'équipe | 4 | 2,3 | 2,6 |
| Avere nemici tra i colleghi | 4 | 2,3 | 2,6 |
| Non avere il sostegno della famiglia | 2 | 1,1 | 1,3 |
| Non avere spirito di collaborazione | 2 | 1,1 | 1,3 |
| Avere un marito/partner il cui lavoro è un ostacolo | 1 | 0,6 | 0,7 |
| Altro | 1 | 0,6 | 0,7 |
| Totale | 152 | 87,4 | 100,0 |
| n.r. | 22 | 12,6 | |
| | 174 | 100,0 | |

Tab. 12
Che cosa impedisce di fare carriera? - uomini

| | Frequenza | % | % valida |
|---|-----------|-------|----------|
| Non avere occasioni per la crescita professionale | 22 | 12,6 | 28,9 |
| Non avere un adeguato titolo di studio | 9 | 5,2 | 11,8 |
| Non accettare i compromessi | 7 | 4,0 | 9,2 |
| Venire ostacolati da chi può decidere | 7 | 4,0 | 9,2 |
| Avere scarsa fiducia in se stessi | 5 | 2,9 | 6,6 |
| Avere nemici tra i colleghi | 5 | 2,9 | 6,6 |
| Non avere volontà | 5 | 2,9 | 6,6 |
| Essere passivi e non avere iniziativa | 5 | 2,9 | 6,6 |
| Non rispettare la gerarchia | 4 | 2,3 | 5,3 |
| Non lavorare in un'équipe | 3 | 1,7 | 3,9 |
| Non avere un rapporto di correttezza con i colleghi | 1 | 0,6 | 1,3 |
| Avere vincoli familiari | 1 | 0,6 | 1,3 |
| Non avere particolari capacità intellettuali | 1 | 0,6 | 1,3 |
| Non avere spirito di collaborazione | 1 | 0,6 | 1,3 |
| Totale | 76 | 43,7 | 100,0 |
| n.r. | 98 | 56,3 | |
| | 174 | 100,0 | |

Tab. 13
Su quali risorse una donna può fare affidamento
per affrontare i problemi del lavoro?

| | Frequenza | % | % valida |
|----------------------------------|-----------|-------|----------|
| Solo se stessa | 39 | 22,4 | 26,4 |
| Propria cultura | 21 | 12,1 | 14,2 |
| Struttura di appartenenza | 19 | 10,9 | 12,8 |
| Normative di tutela delle donne | 12 | 6,9 | 8,1 |
| Amicizie che contano | 9 | 5,2 | 6,1 |
| Famiglia | 7 | 4,0 | 4,7 |
| Legge pari opportunità | 7 | 4,0 | 4,7 |
| Colleghi | 6 | 3,4 | 4,1 |
| Coniuge | 6 | 3,4 | 4,1 |
| Università di appartenenza | 6 | 3,4 | 4,1 |
| Legami con altre università | 5 | 2,9 | 3,4 |
| Un/una collega in particolare | 4 | 2,3 | 2,7 |
| Sindacato | 3 | 1,7 | 2,0 |
| Partito politico | 1 | 0,6 | 0,7 |
| Solo le colleghe | 1 | 0,6 | 0,7 |
| Rete scientifica di appartenenza | 1 | 0,6 | 0,7 |
| Altro | 1 | 0,6 | 0,7 |
| Totale | 148 | 85,1 | 100,0 |
| n.r. | 26 | 14,9 | |
| | 174 | 100,0 | |

Tab. 14
Che cosa sono le pari opportunità?

| | Frequenza | % | % valida |
|-------------------------|-----------|-------|----------|
| Una conquista culturale | 92 | 52,9 | 59,7 |
| Una legge | 35 | 20,1 | 22,7 |
| Una conquista politica | 13 | 7,5 | 8,4 |
| Una conquista sindacale | 5 | 2,9 | 3,2 |
| Niente di importante | 4 | 2,3 | 2,6 |
| Altro | 5 | 2,9 | 3,2 |
| Totale | 154 | 88,5 | 100,0 |
| n.r. | 20 | 11,5 | |
| | 174 | 100,0 | |

Tab. 15
Che cosa dovrebbe fare l'Università
per creare una reale condizione di pari opportunità per le donne?

| | Frequenza | % | % valida |
|---|-----------|-------|----------|
| Part-time e orari personalizzati | 61 | 35,1 | 40,1 |
| Agevolare la mobilità tra gli uffici | 23 | 13,2 | 15,1 |
| Favorire la frequenza a corsi | 19 | 10,9 | 12,5 |
| Organizzare stages all'estero | 14 | 8,0 | 9,2 |
| Rete internazionale per soggiorni all'estero | 10 | 5,7 | 6,6 |
| Possibilità di telelavoro | 7 | 4,0 | 4,6 |
| Quote riservate alle donne in tutti i concorsi | 5 | 2,9 | 3,3 |
| Priorità alle donne nella ripartizione degli straordinari | 4 | 2,3 | 2,6 |
| Quote riservate nei concorsi per l'area amministrativa | 4 | 2,3 | 2,6 |
| Priorità alle donne nell'assegnazione di fondi | 3 | 1,7 | 2,0 |
| Altro | 2 | 1,1 | 1,3 |
| Totale | 152 | 87,4 | 100,0 |
| n.r. | 22 | 12,6 | |
| | 174 | 100,0 | |

Tab. 16
In quale modo l'Università di Sassari
dovrebbe consentire anche alle donne di fare carriera?

| | Frequenza | % | % valida |
|--|-----------|-------|----------|
| Corsi di formazione accessibili per tutti | 51 | 29,3 | 33,3 |
| Dando spazio a chi dimostra apertura verso il nuovo | 50 | 28,7 | 32,7 |
| Maggior rigore nei concorsi | 13 | 7,5 | 8,5 |
| Considerando i tempi della formazione come tempi di lavoro | 7 | 4,0 | 4,6 |
| Aprendo l'università alle realtà esterne | 6 | 3,4 | 3,9 |
| Mettendo a disposizione di tutti i dipendenti le strutture | 6 | 3,4 | 3,9 |
| Più severità di fronte alle irregolarità | 6 | 3,4 | 3,9 |
| Adattando le strutture alle esigenze delle donne | 4 | 2,3 | 2,6 |
| Rendendo più facile il ricambio dirigenziale | 4 | 2,3 | 2,6 |
| Maggiore libertà all'iniziativa individuale | 2 | 1,1 | 1,3 |
| Possibilità di conoscere altre realtà lavorative | 1 | 0,6 | 0,7 |
| Dando spazio solo a chi sa imporsi | 1 | 0,6 | 0,7 |
| Altro | 2 | 1,1 | 1,3 |
| Totale | 153 | 87,9 | 100,0 |
| n.r. | 21 | 12,1 | |
| | 174 | 100,0 | |

Tab. 17
A chi l'Università di Sassari dovrebbe consentire di fare carriera? - donne

| | Frequenza | % | % valida |
|---|-----------|-------|----------|
| Produce risultati di buona qualità | 36 | 20,7 | 23,7 |
| Produce cultura e risultati sul piano della ricerca | 27 | 15,5 | 17,8 |
| Svolge il lavoro con impegno | 21 | 12,1 | 13,8 |
| E' brava | 19 | 10,9 | 12,5 |
| Si aggiorna nel lavoro | 14 | 8,0 | 9,2 |
| Sa lavorare in équipe | 7 | 4,0 | 4,6 |
| E' colta | 6 | 3,4 | 3,9 |
| Produce risultati visibili all'esterno | 6 | 3,4 | 3,9 |
| Ha spirito di collaborazione | 4 | 2,3 | 2,6 |
| E' competitiva | 3 | 1,7 | 2,0 |
| E' disposta a cambiare mansione | 2 | 1,1 | 1,3 |
| Non ha una mentalità rigida | 2 | 1,1 | 1,3 |
| E' creativa | 2 | 1,1 | 1,3 |
| Apporta risorse all'università | 1 | 0,6 | 0,7 |
| Accresce il prestigio dell'università | 1 | 0,6 | 0,7 |
| Sa accettare i compromessi | 1 | 0,6 | 0,7 |
| Totale | 152 | 87,4 | 100,0 |
| n.r. | 22 | 12,6 | |
| | 174 | 100,0 | |

Tab. 18
A chi l'Università di Sassari dovrebbe consentire di fare carriera? - uomini

| | Frequenza | % | % valida |
|---|-----------|-------|----------|
| Produce risultati di buona qualità | 21 | 12,1 | 26,9 |
| Produce cultura e risultati sul piano della ricerca | 16 | 9,2 | 20,5 |
| E' bravo | 10 | 5,7 | 12,8 |
| Svolge il lavoro con impegno | 9 | 5,2 | 11,5 |
| Si aggiorna nel lavoro | 8 | 4,6 | 10,3 |
| E' colto | 5 | 2,9 | 6,4 |
| Sa lavorare in équipe | 3 | 1,7 | 3,8 |
| Produce risultati visibili all'esterno | 2 | 1,1 | 2,6 |
| E' competitivo | 1 | 0,6 | 1,3 |
| Ha spirito di collaborazione | 1 | 0,6 | 1,3 |
| Apporta risorse all'università | 1 | 0,6 | 1,3 |
| Accresce il prestigio dell'università | 1 | 0,6 | 1,3 |
| Totale | 78 | 44,8 | 100,0 |
| n.r. | 96 | 55,2 | |
| | 174 | 100,0 | |

Tab. 19
Rapporti con le colleghe

| | Frequenza | % | % valida |
|----------------------------------|------------------|-------------|-----------------|
| Non ho problemi con nessuno | 68 | 39,1 | 44,2 |
| Rapporti di amicizia | 49 | 28,2 | 31,8 |
| Problemi di competizione | 9 | 5,2 | 5,8 |
| Ragioni di lavoro per diffidare | 7 | 4,0 | 4,5 |
| Problemi di invidia | 4 | 2,3 | 2,6 |
| Ragioni private per diffidare | 3 | 1,7 | 1,9 |
| Li vedo anche fuori dal lavoro | 3 | 1,7 | 1,9 |
| Non ci parlo | 1 | 0,6 | 0,6 |
| Hanno fatto carriera a mie spese | 1 | 0,6 | 0,6 |
| Altro | 9 | 5,2 | 5,8 |
| Totale | 154 | 88,5 | 100,0 |
| n.r. | 20 | 11,5 | |
| | 174 | 100,0 | |

Tab. 20
Rapporti con i colleghi

| | Frequenza | % | % valida |
|---------------------------------|------------------|-------------|-----------------|
| Non ho problemi con nessuno | 32 | 18,4 | 38,1 |
| Rapporti di amicizia | 21 | 12,1 | 25,0 |
| Ragioni di lavoro per diffidare | 13 | 7,5 | 15,5 |
| Problemi di competizione | 8 | 4,6 | 9,5 |
| Li vedo anche fuori dal lavoro | 2 | 1,1 | 2,4 |
| Ragioni private per diffidare | 1 | 0,6 | 1,2 |
| C'è qualcuno di cui ho paura | 1 | 0,6 | 1,2 |
| Sono gelosi di me | 1 | 0,6 | 1,2 |
| Altro | 5 | 2,9 | 6,0 |
| Totale | 84 | 48,3 | 100,0 |
| n.r. | 90 | 51,7 | |
| | 174 | 100,0 | |

Tab. 21
Che cosa provi verso le colleghe?

| | Frequenza | % | % valida |
|--|------------------|--------------|-----------------|
| Mi sento sempre a mio agio con tutte | 71 | 40,8 | 47,3 |
| Mi fido solo di alcune | 50 | 28,7 | 33,3 |
| Provo repulsione fisica per una in particolare | 7 | 4,0 | 4,7 |
| C'è una collega soltanto a cui confiderei un segreto | 7 | 4,0 | 4,7 |
| Non mi fido di nessuna | 5 | 2,9 | 3,3 |
| Alcune di loro mi mancano se non le vedo | 3 | 1,7 | 2,0 |
| Mi tengo a distanza | 2 | 1,1 | 1,3 |
| Altro | 5 | 2,9 | 3,3 |
| Totale | 150 | 86,2 | 100,0 |
| n.r. | 24 | 13,8 | |
| | 174 | 100,0 | |

Tab. 22
Che cosa provi verso i colleghi?

| | Frequenza | % | % valida |
|---|------------------|--------------|-----------------|
| Mi sento sempre a mio agio con tutti | 34 | 19,5 | 42,0 |
| Mi fido solo di alcuni | 33 | 19,0 | 40,7 |
| Provo repulsione fisica per uno in particolare | 5 | 2,9 | 6,2 |
| Non mi fido di nessuno | 3 | 1,7 | 3,7 |
| C'è un collega soltanto a cui confiderei un segreto | 1 | 0,6 | 1,2 |
| Mi tengo a distanza | 1 | 0,6 | 1,2 |
| Alcuni di loro mi mancano se non li vedo | 1 | 0,6 | 1,2 |
| Altro | 3 | 1,7 | 3,7 |
| Totale | 81 | 46,6 | 100,0 |
| n.r. | 93 | 53,4 | |
| | 174 | 100,0 | |

Tab. 23
Con chi comunichi di solito anche su questioni che non sono
strettamente legate al lavoro? - colleghe

| | Frequenza | % | % valida |
|---|------------------|----------|-----------------|
| Con le colleghe con cui ho rapporti amichevoli | 103 | 59,2 | 64,0 |
| Con tutte indifferentemente | 31 | 17,8 | 19,3 |
| Con le colleghe che svolgono le mie stesse mansioni | 13 | 7,5 | 8,1 |
| Con nessuna | 9 | 5,2 | 5,6 |
| Altro | 5 | 2,9 | 3,1 |
| Totale | 161 | 92,5 | 100,0 |
| n.r. | 13 | 7,5 | |
| | 174 | 100,0 | |

Tab. 24
Con chi comunichi di solito anche su questioni che non sono
strettamente legate al lavoro? - colleghi

| | Frequenza | % | % valida |
|--|------------------|----------|-----------------|
| Con i colleghi con cui ho rapporti amichevoli | 54 | 31,0 | 65,9 |
| Con tutti indifferentemente | 12 | 6,9 | 14,6 |
| Con nessuno | 9 | 5,2 | 11,0 |
| Con i colleghi che svolgono le mie stesse mansioni | 4 | 2,3 | 4,9 |
| Altro | 3 | 1,7 | 3,7 |
| Totale | 82 | 47,1 | 100,0 |
| n.r. | 92 | 52,9 | |
| | 174 | 100,0 | |

Tab. 25
Se una collega commette delle irregolarità sul lavoro, che cosa fai?

| | Frequenza | % | % valida |
|--|------------------|-------------|-----------------|
| Ne discuto con il collega che ha commesso l'irregolarità | 77 | 44,3 | 51,3 |
| Faccio finta di niente perché può capitare a chiunque | 23 | 13,2 | 15,3 |
| Lo confido a una/un collega per avere consiglio sul da farsi | 18 | 10,3 | 12,0 |
| Mi faccio gli affari miei | 8 | 4,6 | 5,3 |
| Me ne sto zitta perché parlare non serve a niente | 5 | 2,9 | 3,3 |
| Tra colleghi bisogna sempre sostenersi | 4 | 2,3 | 2,7 |
| Cerco di farlo sapere al responsabile della struttura | 3 | 1,7 | 2,0 |
| Ne parlo in famiglia e poi decido cosa fare | 3 | 1,7 | 2,0 |
| Lo faccio sapere agli altri colleghi | 2 | 1,1 | 1,3 |
| Denuncio il fatto quali che siano le conseguenze | 2 | 1,1 | 1,3 |
| Faccio finta di niente perché ho paura di ritorsioni | 1 | 0,6 | 0,7 |
| Non dico niente a nessuno perché non voglio farmi nemici | 1 | 0,6 | 0,7 |
| Altro | 3 | 1,7 | 2,0 |
| Totale | 150 | 86,2 | 100,0 |
| n.r. | 24 | 13,8 | |
| | 174 | 100,0 | |

Tab. 26
Se un collega commette delle irregolarità sul lavoro, che cosa fai?

| | Frequenza | % | % valida |
|--|------------------|-------------|-----------------|
| Ne discuto con il collega che ha commesso l'irregolarità | 36 | 20,7 | 48,0 |
| Faccio finta di niente perché può capitare a chiunque | 12 | 6,9 | 16,0 |
| Lo confido a una/un collega per avere consiglio sul da farsi | 11 | 6,3 | 14,7 |
| Mi faccio gli affari miei | 4 | 2,3 | 5,3 |
| Denuncio il fatto quali che siano le conseguenze | 3 | 1,7 | 4,0 |
| Lo faccio sapere agli altri colleghi | 2 | 1,1 | 2,7 |
| Cerco di farlo sapere al responsabile della struttura | 2 | 1,1 | 2,7 |
| Faccio finta di niente perché ho paura di ritorsioni | 1 | 0,6 | 1,3 |
| Me ne sto zitta perché parlare non serve a niente | 1 | 0,6 | 1,3 |
| Ne parlo in famiglia e poi decido cosa fare | 1 | 0,6 | 1,3 |
| Altro | 2 | 1,1 | 2,7 |
| Totale | 75 | 43,1 | 100,0 |
| n.r. | 99 | 56,9 | |
| | 174 | 100,0 | |

Tab. 27
Quali attività fra le seguenti ti capita di svolgere con le colleghe?

| | Frequenza | % | % valida |
|--|-----------|-------|----------|
| Vedersi a cena di tanto in tanto | 37 | 21,3 | 30,1 |
| Andare a mangiare la pizza | 23 | 13,2 | 18,7 |
| Scambiare libri e dischi | 16 | 9,2 | 13,0 |
| Fare e/o organizzare viaggi | 10 | 5,7 | 8,1 |
| Incontrarsi perché i figli si frequentano | 9 | 5,2 | 7,3 |
| Trascorrere insieme il tempo libero | 6 | 3,4 | 4,9 |
| Coltivare hobbies comuni | 4 | 2,3 | 3,3 |
| Frequentare i loro familiari | 2 | 1,1 | 1,6 |
| Fare insieme attività politica e/o di volontariato | 1 | 0,6 | 0,8 |
| Andare a ballare il sabato sera | 1 | 0,6 | 0,8 |
| Altro | 14 | 8,0 | 11,4 |
| Totale | 123 | 70,7 | 100,0 |
| n.r. | 51 | 29,3 | |
| | 174 | 100,0 | |

Tab. 28
Quali attività fra le seguenti ti capita di svolgere con i colleghi?

| | Frequenza | % | % valida |
|--|-----------|-------|----------|
| Vedersi a cena di tanto in tanto | 25 | 14,4 | 39,7 |
| Scambiare libri e dischi | 13 | 7,5 | 20,6 |
| Andare a mangiare la pizza | 8 | 4,6 | 12,7 |
| Incontrarsi perché i figli si frequentano | 3 | 1,7 | 4,8 |
| Trascorrere insieme il tempo libero | 3 | 1,7 | 4,8 |
| Fare insieme attività politica e/o di volontariato | 1 | 0,6 | 1,6 |
| Frequentare i loro familiari | 1 | 0,6 | 1,6 |
| Fare e/o organizzare viaggi | 1 | 0,6 | 1,6 |
| Altro | 8 | 4,6 | 12,7 |
| Totale | 63 | 36,2 | 100,0 |
| n.r. | 111 | 63,8 | |
| | 174 | 100,0 | |

Tab. 29
Che cosa dovrebbe fare l'Università
per meglio rispondere alle esigenze delle lavoratrici?

| | Frequenza | % | % valida |
|---|------------------|----------|-----------------|
| Asili nido interni alle strutture | 26 | 14,9 | 17,0 |
| Poli tipo campus con servizi vari | 20 | 11,5 | 13,1 |
| Convenzioni con agenzie di servizi domestici | 19 | 10,9 | 12,4 |
| Posteggi adeguati nelle strutture | 19 | 10,9 | 12,4 |
| Organizzare corsi on-line | 17 | 9,8 | 11,1 |
| Mensa sul posto di lavoro | 16 | 9,2 | 10,5 |
| Convenzioni con le banche per i dipendenti | 10 | 5,7 | 6,5 |
| Convenzioni per assistenza domiciliare a familiari | 10 | 5,7 | 6,5 |
| Convenzioni con i trasporti pubblici per i dipendenti | 7 | 4,0 | 4,6 |
| Meno burocrazia interna | 6 | 3,4 | 3,9 |
| Altro | 3 | 1,7 | 2,0 |
| Totale | 153 | 87,9 | 100,0 |
| n.r. | 21 | 12,1 | |
| | 174 | 100,0 | |

Tab. 30
Edith commette un errore

| | Frequenza | % | % valida |
|--------------------------|------------------|----------|-----------------|
| Niente cambia | 89 | 51,1 | 67,9 |
| La donna la rimprovera | 18 | 10,3 | 13,7 |
| Tutti la rimproverano | 16 | 9,2 | 12,2 |
| Tutti ne approfittano | 7 | 4,0 | 5,3 |
| I maschi la rimproverano | 1 | 0,6 | 0,8 |
| Totale | 131 | 75,3 | 100,0 |
| n.r. | 43 | 24,7 | |
| | 174 | 100,0 | |

Tab. 31
Edith veste sexy

| | Frequenza | % | % valida |
|------------------------|-----------|-------|----------|
| Nessuno la rimprovera | 58 | 33,3 | 40,6 |
| La donna interviene | 45 | 25,9 | 31,5 |
| Tutti intervengono | 24 | 13,8 | 16,8 |
| La donna la rimprovera | 13 | 7,5 | 9,1 |
| I maschi intervengono | 3 | 1,7 | 2,1 |
| Totale | 143 | 82,2 | 100,0 |
| n.r. | 31 | 17,8 | |
| | 174 | 100,0 | |

Tab. 32
Avances dell'avvocato

| | Frequenza | % | % valida |
|---------------------|-----------|-------|----------|
| Respinge con garbo | 135 | 77,6 | 88,8 |
| Reagisce con sdegno | 9 | 5,2 | 5,9 |
| Agisce con astuzia | 8 | 4,6 | 5,3 |
| Totale | 152 | 87,4 | 100,0 |
| n.r. | 22 | 12,6 | |
| | 174 | 100,0 | |

Tab. 33
L'avvocatessa

| | Frequenza | % | % valida |
|------------------------|-----------|-------|----------|
| La sostiene fieramente | 106 | 60,9 | 71,1 |
| Minimizza | 15 | 8,6 | 10,1 |
| Crede al collega | 11 | 6,3 | 7,4 |
| La colpevolizza | 9 | 5,2 | 6,0 |
| Tiene tutti in pugno | 8 | 4,6 | 5,4 |
| Totale | 149 | 85,6 | 100,0 |
| n.r. | 25 | 14,4 | |
| | 174 | 100,0 | |

Tab. 34
Edith decide

| | Frequenza | % | % valida |
|---------------------|-----------|-------|----------|
| Rimane ma... | 79 | 45,4 | 55,6 |
| Va via e denuncia | 36 | 20,7 | 25,4 |
| Viene cacciata | 16 | 9,2 | 11,3 |
| Sfrutta l'incidente | 11 | 6,3 | 7,7 |
| Totale | 142 | 81,6 | 100,0 |
| n.r. | 32 | 18,4 | |
| | 174 | 100,0 | |

Tab. 35
Sei iscritta a un sindacato?

| | Frequenza | % | % valida |
|--------|-----------|-------|----------|
| no | 109 | 62,6 | 62,6 |
| si | 61 | 35,1 | 35,1 |
| n.r. | 4 | 2,3 | 2,3 |
| Totale | 174 | 100,0 | 100,0 |

Tab. 36
Sei iscritta a un partito politico?

| | Frequenza | % | % valida |
|--------|-----------|-------|----------|
| no | 159 | 91,4 | 91,4 |
| si | 11 | 6,3 | 6,3 |
| n.r. | 4 | 2,3 | 2,3 |
| Totale | 174 | 100,0 | 100,0 |

Tab. 37
Svolgi attività di volontariato all'interno di un gruppo o di una associazione?

| | Frequenza | % | % valida |
|--------|-----------|-------|----------|
| no | 143 | 82,2 | 82,2 |
| si | 26 | 14,9 | 14,9 |
| n.r. | 5 | 2,9 | 2,9 |
| Totale | 174 | 100,0 | 100,0 |

Tab. 38

Pensi che vivere in un'isola sia più penalizzante per le donne?

| | Frequenza | % | % valida |
|--------|-----------|-------|----------|
| si | 67 | 38,5 | 38,5 |
| no | 92 | 52,9 | 52,9 |
| n.r. | 15 | 8,6 | 8,6 |
| Totale | 174 | 100,0 | 100,0 |

Tab. 39

Dopo il dibattito sulle tematiche femminili di questi ultimi anni, pensi che le donne abbiano ottenuto più riconoscimenti nelle istituzioni (compresa l'Università)?

| | Frequenza | % | % valida |
|--------|-----------|-------|----------|
| si | 97 | 55,7 | 55,7 |
| no | 58 | 33,3 | 33,3 |
| n.r. | 19 | 10,9 | 10,9 |
| Totale | 174 | 100,0 | 100,0 |

Tab. 40

Pensi che le donne, rispetto alla loro elevata scolarizzazione, siano favorite nell'accedere alle carriere, comprese quelle tradizionalmente "maschili"?

| | Frequenza | % | % valida |
|--------|-----------|-------|----------|
| si | 20 | 11,5 | 11,5 |
| no | 141 | 81,0 | 81,0 |
| n.r. | 13 | 7,5 | 7,5 |
| Totale | 174 | 100,0 | 100,0 |

Tab. 41

Pensi che le cose cambierebbero in meglio se nei posti di responsabilità della politica istituzionale ci fossero più donne?

| | Frequenza | % | % valida |
|--------|-----------|-------|----------|
| si | 108 | 62,1 | 62,1 |
| no | 45 | 25,9 | 25,9 |
| n.r. | 21 | 12,1 | 12,1 |
| Totale | 174 | 100,0 | 100,0 |

Tab. 2a - Vita privata * Stato civile
% entro Stato civile

| | Stato civile | | | |
|--------------------|--------------|-----------|--------|--------|
| Vita privata | nubile | coniugata | altro | Totale |
| Problemi familiari | 38,9% | 68,8% | 57,1% | 56,8% |
| Problemi personali | 55,6% | 30,0% | 35,7% | 39,9% |
| Altro | 5,6% | 1,3% | 7,1% | 3,4% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 2b - Vita privata * Classi di età
% entro Classi di età

| | Classi di età | | | | | | | |
|--------------------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------|
| Vita privata | sino a 30 anni | da 31 a 35 anni | da 36 a 40 anni | da 41 a 45 anni | da 46 a 50 anni | da 51 a 55 anni | 56 anni e oltre | Totale |
| Problemi familiari | 66,7% | 46,4% | 70,6% | 63,6% | 50,0% | 47,6% | 25,0% | 56,1% |
| Problemi personali | 16,7% | 50,0% | 29,4% | 30,3% | 44,4% | 52,4% | 75,0% | 40,5% |
| Altro | 16,7% | 3,6% | | 6,1% | 5,6% | | | 3,4% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 2c - Vita privata * Area di appartenenza
% entro Area di appartenenza

| | Area di appartenenza | | | | | |
|--------------------|----------------------|---------|-----------------------|--------|--------|--------|
| Vita privata | Amministrativa | Tecnica | Didattico-scientifica | Altro | n.r. | Totale |
| Problemi familiari | 63,0% | 56,3% | 50,0% | 38,5% | 100,0% | 57,0% |
| Problemi personali | 35,6% | 43,8% | 43,5% | 53,8% | | 39,7% |
| Altro | 1,4% | | 6,5% | 7,7% | | 3,3% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 2d - Vita privata * Qualifica
% entro Qualifica

| | Qualifica | | | | | | | |
|--------------------|-----------|--------|--------|--------------|--------|--------|--------|--------|
| Vita privata | fino al V | VI | VII | VIII e oltre | ric. | P.A. | P.O. | Totale |
| Problemi familiari | 50,0% | 48,3% | 74,4% | 55,6% | 48,4% | 62,5% | 33,3% | 56,9% |
| Problemi personali | 50,0% | 48,3% | 25,6% | 33,3% | 45,2% | 25,0% | 66,7% | 39,4% |
| Altro | | 3,4% | | 11,1% | 6,5% | 12,5% | | 3,6% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 2e - Vita privata * Titolo di studio
% entro Titolo di studio

| | Titolo di studio | | | | | |
|--------------------|------------------|----------------|--------|---------------------|--------|--------|
| Vita privata | lic. media | lic. med. sup. | laurea | dott. ric./special. | altro | Totale |
| Problemi familiari | 38,1% | 63,5% | 60,0% | 40,0% | 100,0% | 56,7% |
| Problemi personali | 61,9% | 34,6% | 33,3% | 56,0% | | 40,0% |
| Altro | | 1,9% | 6,7% | 4,0% | | 3,3% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 4a - Lavoro * Stato civile
% entro Stato civile

| | Stato civile | | | |
|---|--------------|-----------|--------|--------|
| Lavoro | nubile | coniugata | altro | Totale |
| Organizzazione del lavoro inadatta alle donne | 34,7% | 60,8% | 58,3% | 51,4% |
| Competizione, conflitto | 46,9% | 27,8% | 25,0% | 34,3% |
| Prevaricazione maschile | 18,4% | 11,4% | 8,3% | 13,6% |
| Altro | | | 8,3% | 0,7% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 4b - Lavoro * Classi di età
% entro Classi di età

| | Classi di età | | | | | | | |
|---------------------------------------|-------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------------|---------------|
| Vita privata | sino a 30 anni | 31-35 anni | 36-40 anni | 41-45 anni | 46-50 anni | 51-55 anni | 56 anni e oltre | Totale |
| Org.ne del lavoro inadatta alle donne | 20,0% | 51,9% | 57,6% | 54,8% | 55,0% | 40,0% | 44,4% | 51,4% |
| Competizione, conflitto | 20,0% | 33,3% | 33,3% | 35,5% | 30,0% | 46,7% | 22,2% | 33,6% |
| Prevaricazione maschile | 60,0% | 14,8% | 9,1% | 9,7% | 10,0% | 6,7% | 33,3% | 13,6% |
| Altro | | | | | 5,0% | 6,7% | | 1,4% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 4c - Lavoro * Area di appartenenza
% entro Area di appartenenza

| | Area di appartenenza | | | | | |
|---------------------------------------|----------------------|---------|-----------------------|--------|--------|---------------|
| Lavoro | Amministrativa | Tecnica | Didattico-scientifica | Altro | n.r. | Totale |
| Org.ne del lavoro inadatta alle donne | 51,4% | 69,2% | 50,0% | 45,5% | 33,3% | 51,7% |
| Competizione, conflitto | 37,5% | 23,1% | 29,5% | 36,4% | 33,3% | 33,6% |
| Prevaricazione maschile | 8,3% | 7,7% | 20,5% | 18,2% | 33,3% | 13,3% |
| Altro | 2,8% | | | | | 1,4% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 4d - Lavoro * Titolo di studio
% entro Titolo di studio

| | Titolo di studio | | | | | |
|---|------------------|----------------|--------|---------------------|--------|--------|
| Lavoro | lic. media | lic. med. sup. | laurea | dott. ric./special. | altro | Totale |
| Organizzazione del lavoro inadatta alle donne | 55,0% | 50,0% | 51,1% | 50,0% | 60,0% | 51,4% |
| Competizione, conflitto | 35,0% | 34,0% | 35,6% | 27,3% | 40,0% | 33,8% |
| Prevaricazione maschile | 10,0% | 12,0% | 13,3% | 22,7% | | 13,4% |
| Altro | | 4,0% | | | | 1,4% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 4e - Lavoro * Qualifica
% entro Qualifica

| | Qualifica | | | | | | | |
|---|-----------|--------|--------|--------------|--------|--------|--------|--------|
| Lavoro | fino al V | VI | VII | VIII e oltre | ric. | P.A. | P.O. | Totale |
| Organizzazione del lavoro inadatta alle donne | 47,4% | 53,8% | 55,3% | 57,1% | 55,2% | 50,0% | 25,0% | 52,7% |
| Competizione, conflitto | 36,8% | 34,6% | 28,9% | 42,9% | 31,0% | 37,5% | 25,0% | 32,8% |
| Prevaricazione maschile | 10,5% | 7,7% | 15,8% | | 13,8% | 12,5% | 50,0% | 13,0% |
| Altro | 5,3% | 3,8% | | | | | | 1,5% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 5a - Ambienti di lavoro * Area di appartenenza

% entro Area di appartenenza

| Ambienti di lavoro | Area di appartenenza | | | | | Totale |
|---|----------------------|---------------|-----------------------|---------------|---------------|---------------|
| | Amministrativa | Tecnica | Didattico-scientifica | Altro | n.r. | |
| Li vorrei più grandi | 38,4% | 41,2% | 32,6% | 18,2% | | 34,9% |
| Vorrei avere uno spazio tutto per me | 11,0% | 29,4% | 23,3% | 27,3% | | 17,8 |
| Vorrei servizi igienici separati uomini/donne | 9,6% | 5,9% | 11,6% | 9,1% | | 9,6% |
| C'è una donna che non vorrei vicino | 2,7% | | | | | 1,4% |
| Vorrei più privacy | 8,2% | | 2,3% | 9,1% | | 5,5% |
| Vorrei avere meno persone attorno | 11,0% | 5,9% | 7,0% | 9,1% | 50,0% | 9,6% |
| Vorrei essere meno isolata | 2,7% | 11,8% | 4,7% | | 50,0% | 4,8% |
| Vorrei stare vicino solo a colleghi | | 2,7% | | | | 1,4% |
| Vorrei non essere l'unica donna in un ambiente maschile | 1,4% | | | | | 0,7% |
| Sono l'unica donna in un ambiente maschile e mi va bene | | 1,4% | 5,9% | 2,3% | | 2,1% |
| Altro | 11,0% | | 16,3% | 27,3% | | 12,3% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 5b - Ambienti di lavoro * Titolo di studio
% entro Titolo di studio

| Ambienti di lavoro | Titolo di studio | | | | | Totale |
|---|-------------------------|----------------|---------------|---------------------|---------------|---------------|
| | lic. media | lic. med. sup. | laurea | dott. ric./special. | altro | |
| Li vorrei più grandi | 26,3% | 41,2% | 26,7% | 50,0% | 28,6% | 35,4% |
| Vorrei avere uno spazio tutto per me | 15,8% | 9,8% | 22,2% | 22,7% | 42,9% | 18,1% |
| Vorrei servizi igienici separati uomini/donne | 21,1% | 7,8% | 11,1% | 4,5% | | 9,7% |
| C'è una donna che non vorrei vicino | | | 2,2% | | 14,3% | 1,4% |
| Vorrei più privacy | 5,3% | 5,9% | 8,9% | | | 5,6% |
| Vorrei avere meno persone attorno | 5,3% | 13,7% | 11,1% | 4,5% | | 9,7% |
| Vorrei essere meno isolata | 5,9% | 2,2% | 9,1% | | 4,2% | |
| Vorrei stare vicino solo a colleghi | 5,3% | 2,0% | | | | 1,4% |
| Vorrei non essere l'unica donna in un ambiente maschile | 5,3% | | | | | 0,7% |
| Sono l'unica donna in un ambiente maschile e mi va bene | 2,0% | | | 14,3% | 1,4% | |
| Altro | 15,8% | 11,8% | 15,6% | 9,1% | | 12,5% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 5c - Ambienti di lavoro * Qualifica
% entro Qualifica

| Ambienti di lavoro | Qualifica | | | | | | | Totale |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | fino al V | VI | VII | VIII e oltre | ric. | P.A. | P.O. | |
| Li vorrei più grandi | 50,0% | 29,6% | 35,0% | 37,5% | 29,6% | 25,0% | 100,0% | 36,4% |
| Vorrei avere uno spazio tutto per me | 16,7% | 18,5% | 12,5% | 25,0% | 25,9% | 25,0% | | 18,2% |
| Vorrei servizi igienici separati uomini/donne | 11,1% | 7,4% | 10,0% | | 11,1% | 25,0% | | 9,8% |
| C'è una donna che non vorrei vicino | | | 5,0% | | | | | 1,5% |
| Vorrei più privacy | | 11,1% | 10,0% | | 3,7% | | | 6,1% |
| Vorrei avere meno persone attorno | 11,1% | 11,1% | 10,0% | 12,5% | 7,4% | 12,5% | | 9,8% |
| Vorrei essere meno isolata | | | 5,0% | | | | | 1,5% |
| Vorrei stare vicino solo a colleghi | | 3,7% | | | | | | 0,8% |
| Vorrei non essere l'unica donna in un ambiente maschile | | 3,7% | | | | | | 0,8% |
| Sono l'unica donna in un ambiente maschile e mi va bene | | | 5,0% | | | 12,5% | | 2,3% |
| Altro | 11,1% | 14,8% | 7,5% | 25,0% | 22,2% | | | 12,9% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 7a - Come essere per fare carriera * Area di appartenenza
% entro Area di appartenenza

| Come essere per fare carriera | Area di appartenenza | | | | | Totale |
|--|-----------------------------|----------------|------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| | Amministrativa | Tecnica | Didattico-scientifica | Altro | n.r. | |
| Determinate | 39,2% | 47,4% | 57,1% | 50,0% | 66,7% | 46,5% |
| Disponibili | 8,9% | 15,8% | | | | 6,5% |
| Remissive | | | | 2,4% | | 0,6% |
| Volenterose | 8,9% | 5,3% | 4,8% | 8,3% | 33,3% | 7,7% |
| Fortunate | 6,3% | 5,3% | 9,5% | 8,3% | | 7,1% |
| Sicure di sé | 5,1% | | 4,8% | 8,3% | | 4,5% |
| Senza scrupoli | 2,5% | 5,3% | | | | 1,9% |
| Intellettualmente superiori alla media | 5,1% | | 4,8% | | | 3,9% |
| Colte | 3,8% | 10,5% | 9,5% | 8,3% | | 6,5% |
| Disposte ai compromessi | 8,9% | 5,3% | 2,4% | 8,3% | | 6,5% |
| Creative | 5,1% | | | 8,3% | | 3,2% |
| Disposte a sperimentare le novità | 3,8% | 5,3% | | | | 2,6% |
| Altro | 2,5% | | 4,8% | | | 2,6% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 7b - Come essere per fare carriera * Qualifica
% entro Qualifica

| | Qualifica | | | | | | | |
|--|------------------|---------------|---------------|---------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Come essere per fare carriera | fino al V | VI | VII | VIII e oltre | ric. | P.A. | P.O. | Totale |
| Determinate | 52,6% | 46,7% | 34,9% | 30,0% | 61,5% | 44,4% | 50,0% | 45,4% |
| Disponibili | 15,8% | 10,0% | 7,0% | 10,0% | | | | 7,1% |
| Remissive | | | | | 3,8% | | | ,7% |
| Volenterose | | | 11,6% | 10,0% | 7,7% | | | 5,7% |
| Fortunate | 5,3% | 3,3% | 9,3% | 10,0% | 7,7% | 11,1% | 25,0% | 7,8% |
| Sicure di sé | | | 9,3% | 10,0% | 3,8% | 11,1% | | 5,0% |
| Senza scrupoli | 5,3% | 6,7% | | | | | | 2,1% |
| Intellettualmente superiori alla media | 3,3% | 7,0% | | 3,8% | | | 3,5% | |
| Colte | | 6,7% | 4,7% | 10,0% | 3,8% | 22,2% | 25,0% | 6,4% |
| Disposte ai compromessi | 15,8% | 10,0% | 4,7% | 10,0% | | 11,1% | | 7,1% |
| Creative | 5,3% | 3,3% | 4,7% | 10,0% | | | | 3,5% |
| Disposte a sperimentare le novità | | 6,7% | 4,7% | | | | | 2,8% |
| Altro | | 3,3% | 2,3% | | 7,7% | | | 2,8% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 7c - Come essere per fare carriera * Titolo di studio
% entro Titolo di studio

| Come essere per fare carriera | Titolo di studio | | | | | Totale |
|--|------------------|----------------|---------------|---------------------|---------------|---------------|
| | lic. media | lic. med. sup. | laurea | dott. ric./special. | altro | |
| Determinate | 45,5% | 37,3% | 53,2% | 60,0% | 60,0% | 47,1% |
| Disponibili | 4,5% | 8,5% | 4,3% | | 40,0% | 6,5% |
| Remissive | | | | 5,0% | | 0,7% |
| Volenterose | 13,6% | 6,8% | 8,5% | | | 7,2% |
| Fortunate | 4,5% | 6,8% | 10,6% | 5,0% | | 7,2% |
| Sicure di sé | 4,5% | 5,1% | 6,4% | | | 4,6% |
| Senza scrupoli | 9,1% | 1,7% | | | | 2,0% |
| Intellettualmente superiori alla media | 4,5% | 1,7% | 6,4% | 5,0% | | 3,9% |
| Colte | | 5,1% | 8,5% | 10,0% | | 5,9% |
| Disposte ai compromessi | 4,5% | 13,6% | 2,1% | | | 6,5% |
| Creative | 4,5% | 6,8% | | | | 3,3% |
| Disposte a sperimentare le novità | 4,5% | 3,4% | | 5,0% | | 2,6% |
| Altro | | 3,4% | | 10,0% | | 2,6% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 7d - Come essere per fare carriera * Classi di età
 % entro Classi di età

| | Classi di età | | | | | | | |
|--|-------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------------|---------------|
| Come essere per fare carriera | sino a 30 anni | 31-35 anni | 36-40 anni | 41-45 anni | 46-50 anni | 51-55 anni | 56 anni e oltre | Totale |
| Determinate | 66,7% | 57,1% | 69,7% | 30,0% | 42,9% | 30,0% | 30,8% | 47,0% |
| Disponibili | 16,7% | 3,6% | 9,1% | 6,7% | 9,5% | | 7,7% | 6,6% |
| Remissive | | 3,6% | | | | | | 0,7% |
| Volenterose | 16,7% | 7,1% | 9,1% | 3,3% | 4,8% | 5,0% | 23,1% | 7,9% |
| Sicure di sé | | | | 10,0% | 9,5% | 10,0% | | 4,6% |
| Senza scrupoli | | 3,6% | | | 4,8% | 5,0% | | 2,0% |
| Intellettualmente superiori alla media | | | 3,0% | 3,3% | 4,8% | 10,0% | 7,7% | 4,0% |
| Colte | | 7,1% | | 16,7% | 4,8% | 10,0% | | 6,6% |
| Disposte ai compromessi | | 7,1% | | 10,0% | | 5,0% | 23,1% | 6,0% |
| Creative | | | | | 14,3% | 5,0% | | 2,6% |
| Disposte a sperimentare le novità | | | 3,0% | 6,7% | | 5,0% | | 2,6% |
| Altro | | 3,6% | 3,0% | 3,3% | 4,8% | | | 2,6% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 9a - Che cosa è necessario per fare carriera * Stato civile
% entro Stato civile

| Che cosa è necessario per fare carriera | Stato civile | | | Totale |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | nubile | coniugata | altro | |
| Non avere vincoli familiari | 9,4% | 9,4% | 7,1% | 9,2% |
| Conoscere le persone giuste | 9,4% | 7,1% | | 7,2% |
| Far valere i propri diritti | 3,8% | 8,2% | 14,3% | 7,2% |
| Avere amicizie che contano | 3,8% | 1,2% | 7,1% | 2,6% |
| Appartenere a partito o sindacato | | 1,2% | | 0,7% |
| Un buon rapporto con i collaboratori | | 1,2% | | 0,7% |
| Sacrificare la vita privata | 15,1% | 11,8% | | 11,8% |
| Aggiornarsi continuamente | 22,6% | 17,6% | 21,4% | 19,7% |
| L'occasione per dimostrare le proprie capacità | 7,5% | 12,9% | 14,3% | 11,2% |
| Il sostegno della famiglia | 1,9% | 1,2% | | 1,3% |
| Non guardare in faccia nessuno | | 1,2% | | 0,7% |
| Rapporti corretti sul lavoro | 1,9% | 2,4% | | 2,0% |
| Inserirsi in gruppi di potere | 3,8% | 1,2% | 14,3% | 3,3% |
| Un progetto di vita chiaro | | 1,2% | | 0,7% |
| Vedersi valorizzate le capacità individuali | 17,0% | 17,6% | 21,4% | 17,8% |
| Un proprio spazio nella comunità scientifica | | 1,2% | | 0,7% |
| Partecipare alla vita accademica | 1,9% | | | 0,7% |
| Rapporti corretti e di fiducia | | 2,4% | | 1,3% |
| Altro | 1,9% | 1,2% | | 1,3% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 9b - Che cosa è necessario per fare carriera * Numero di figli
% entro Numero di figli

| Che cosa è necessario per fare carriera | Numero di figli | | | | | Totale |
|--|-----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | nessuno | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Non avere vincoli familiari | 7,7% | 8,3% | 13,2% | | 100,0% | 9,1% |
| Conoscere le persone giuste | 9,0% | 8,3% | 2,6% | 7,7% | | 7,1% |
| Far valere i propri diritti | 3,8% | 12,5% | 10,5% | 7,7% | | 7,1% |
| Avere amicizie che contano | 3,8% | | | 7,7% | | 2,6% |
| Appartenere a partito o sindacato | | | 5,3% | | | 1,3% |
| Un buon rapporto con i collaboratori | | 4,2% | | | | 0,6% |
| Sacrificare la vita privata | 12,8% | 12,5% | 10,5% | 7,7% | | 11,7% |
| Aggiornarsi continuamente | 23,1% | 20,8% | 15,8% | 7,7% | | 19,5% |
| L'occasione per dimostrare le proprie capacità | 7,7% | 25,0% | 10,5% | 7,7% | | 11,0% |
| Il sostegno della famiglia | 2,6% | | | | | 1,3% |
| Non guardare in faccia nessuno | | | | 7,7% | | 0,6% |
| Rapporti corretti sul lavoro | 1,3% | 4,2% | | 7,7% | | 1,9% |
| Inserirsi in gruppi di potere | 5,1% | | 2,6% | | | 3,2% |
| Un progetto di vita chiaro | 1,3% | | | 7,7% | | 1,3% |
| Vedersi valorizzate le capacità individuali | 16,7% | 4,2% | 23,7% | 30,8% | | 17,5% |
| Un proprio spazio nella comunità scientifica | 1,3% | | | | | 0,6% |
| Partecipare alla vita accademica | 1,3% | | | | | 0,6% |
| Rapporti corretti e di fiducia | | | 5,3% | | | 1,3% |
| Altro | 2,6% | | | | | 1,3% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 9c - Che cosa è necessario per fare carriera * Area di appartenenza
% entro Area di appartenenza

| Che cosa è necessario per fare carriera | Area di appartenenza | | | | | Totale |
|--|----------------------|---------------|-----------------------|---------------|---------------|---------------|
| | Amministrativa | Tecnica | Didattico-scientifica | Altro | n.r. | |
| Non avere vincoli familiari | 12,3% | | 9,3% | | | 9,1% |
| Conoscere le persone giuste | 6,2% | 25,0% | 4,7% | | | 7,1% |
| Far valere i propri diritti | 11,1% | | 2,3% | 9,1% | | 7,1% |
| Avere amicizie che contano | 2,5% | | 2,3% | 9,1% | | 2,6% |
| Appartenere a partito o sindacato | 2,5% | | | | | 1,3% |
| Un buon rapporto con i collaboratori | | | | 9,1% | | 0,6% |
| Sacrificare la vita privata | 6,2% | 6,3% | 23,3% | 9,1% | 33,3% | 11,7% |
| Aggiornarsi continuamente | 18,5% | | 20,9% | 45,5% | 33,3% | 19,5% |
| L'occasione per dimostrare le proprie capacità | 8,6% | 31,3% | 7,0% | 9,1% | 33,3% | 11,0% |
| Il sostegno della famiglia | | 1,2% | 6,3% | | | 1,3% |
| Non guardare in faccia nessuno | | 1,2% | | | | 0,6% |
| Rapporti corretti sul lavoro | | 2,5% | 6,3% | | | 1,9% |
| Inserirsi in gruppi di potere | | 3,7% | | 4,7% | | 3,2% |
| Un progetto di vita chiaro | | 1,2% | | 2,3% | | 1,3% |
| Vedersi valorizzate le capacità individuali | | 19,8% | 25,0% | 16,3% | | 17,5% |
| Un proprio spazio nella comunità scientifica | | | | 2,3% | | 0,6% |
| Partecipare alla vita accademica | | 1,2% | | | | 0,6% |
| Rapporti corretti e di fiducia | | 1,2% | | 2,3% | | 1,3% |
| Altro | | | | 2,3% | 9,1% | 1,3% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 9d - Che cosa è necessario per fare carriera * Qualifica
% entro Qualifica

| Che cosa è necessario per fare carriera | Qualifica | | | | | | | Totale |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | fino al V | VI | VII | VIII e oltre | ric. | P.A. | P.O. | |
| Non avere vincoli familiari | 5,0% | 13,3% | 9,5% | | 7,7% | 22,2% | | 9,3% |
| Conoscere le persone giuste | 15,0% | 6,7% | 7,1% | 11,1% | 3,8% | 11,1% | | 7,9% |
| Far valere i propri diritti | 5,0% | 10,0% | 11,9% | | 3,8% | | | 7,1% |
| Avere amicizie che contano | 10,0% | 3,3% | | | 3,8% | | | 2,9% |
| Appartenere a partito o sindacato | | 3,3% | 2,4% | | | | | 1,4% |
| Un buon rapporto con i collaboratori | 5,0% | | | | | | | 0,7% |
| Sacrificare la vita privata | 5,0% | | 7,1% | 22,2% | 30,8% | | | 10,0% |
| Aggiornarsi continuamente | 5,0% | 20,0% | 19,0% | 44,4% | 23,1% | 22,2% | | 19,3% |
| L'occasione per dimostrare le proprie capacità | 15,0% | 23,3% | 9,5% | | 7,7% | | | 11,4% |
| Il sostegno della famiglia | 5,0% | | | | | | | 0,7% |
| Non guardare in faccia nessuno | | | 2,4% | | | | | 0,7% |
| Rapporti corretti sul lavoro | | 6,7% | | | | | | 1,4% |
| Inserirsi in gruppi di potere | 5,0% | 3,3% | 2,4% | | | 11,1% | 25,0% | 3,6% |
| Un progetto di vita chiaro | | | 2,4% | | | 11,1% | | 1,4% |
| Vedersi valorizzate le capacità individuali | 25,0% | 10,0% | 21,4% | 11,1% | 15,4% | | 75,0% | 17,9% |
| Un proprio spazio nella comunità scientifica | | | | | | 11,1% | | 0,7% |
| Partecipare alla vita accademica | | | | 11,1% | | | | 0,7% |
| Rapporti corretti e di fiducia | | | 2,4% | | | 11,1% | | 1,4% |
| Altro | | | 2,4% | | 3,8% | | | 1,4% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 9e - Che cosa è necessario per fare carriera * Titolo di studio
% entro Titolo di studio

| Che cosa è necessario per fare carriera | Titolo di studio | | | | | Totale |
|--|------------------|----------------|---------------|---------------------|---------------|---------------|
| | lic. media | lic. med. sup. | laurea | dott. ric./special. | altro | |
| Non avere vincoli familiari | 8,7% | 10,3% | 10,9% | 4,8% | | 9,2% |
| Conoscere le persone giuste | 13,0% | 6,9% | 6,5% | 4,8% | | 7,2% |
| Far valere i propri diritti | 4,3% | 10,3% | 4,3% | 9,5% | | 7,2% |
| Avere amicizie che contano | 13,0% | | 2,2% | | | 2,6% |
| Appartenere a partito o sindacato | | 3,4% | | | | 1,3% |
| Un buon rapporto con i collaboratori | 4,3% | | | | | 0,7% |
| Sacrificare la vita privata | 4,3% | 3,4% | 23,9% | 19,0% | | 11,8% |
| Aggiornarsi continuamente | 17,4% | 15,5% | 26,1% | 14,3% | 40,0% | 19,6% |
| L'occasione per dimostrare le proprie capacità | 8,7% | 15,5% | 6,5% | 14,3% | | 11,1% |
| Il sostegno della famiglia | 8,7% | | | | | 1,3% |
| Non guardare in faccia nessuno | | | | | 20,0% | 0,7% |
| Rapporti corretti sul lavoro | 4,3% | 1,7% | | | 20,0% | 2,0% |
| Inserirsi in gruppi di potere | | 5,2% | 2,2% | 4,8% | | 3,3% |
| Un progetto di vita chiaro | | 1,7% | | | | 0,7% |
| Vedersi valorizzate le capacità individuali | 13,0% | 20,7% | 13,0% | 23,8% | 20,0% | 17,6% |
| Un proprio spazio nella comunità scientifica | | | 2,2% | | | 0,7% |
| Partecipare alla vita accademica | | 1,7% | | | | 0,7% |
| Rapporti corretti e di fiducia | | 1,7% | 2,2% | | | 1,3% |
| Altro | | 1,7% | | 4,8% | | 1,3% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 9f - Che cosa è necessario per fare carriera * Classi di età
% entro Classi di età

| Che cosa è necessario per fare carriera | Classi di età | | | | | | | Totale |
|--|-------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------------|--------|
| | sino a 30 anni | 31-35 anni | 36-40 anni | 41-45 anni | 46-50 anni | 51-55 anni | 56 anni e oltre | |
| Non avere vincoli familiari | 16,7% | 10,7% | 3,1% | 9,7% | 13,6% | 5,3% | 16,7% | 9,3% |
| Conoscere le persone giuste | | 7,1% | 9,4% | 6,5% | 9,1% | | 8,3% | 6,7% |
| Far valere i propri diritti | | 3,6% | 12,5% | 9,7% | | | 25,0% | 7,3% |
| Avere amicizie che contano | | 3,6% | 3,1% | | | 10,5% | | 2,7% |
| Appartenere a partito o sindacato | | | 3,1% | | | 5,3% | | 1,3% |
| Un buon rapporto con i collaboratori | | | 3,1% | | | | | 0,7% |
| Sacrificare la vita privata | 16,7% | 14,3% | 9,4% | 12,9% | 4,5% | 21,1% | | 11,3% |
| Aggiornarsi continuamente | 50,0% | 21,4% | 18,8% | 16,1% | 18,2% | 21,1% | 16,7% | 20,0% |
| L'occasione per dimostrare le proprie capacità | 16,7% | 7,1% | 18,8% | 16,1% | 9,1% | 5,3% | | 11,3% |
| Il sostegno della famiglia | | 3,6% | | | | | 8,3% | 1,3% |
| Non guardare in faccia nessuno | | | | 3,2% | | | | 0,7% |
| Rapporti corretti sul lavoro | | 3,6% | 6,3% | | | | | 2,0% |
| Inserirsi in gruppi di potere | | 3,6% | | | | 10,5% | 16,7% | 3,3% |
| Un progetto di vita chiaro | | | | | 4,5% | 5,3% | | 1,3% |
| Vedersi valorizzate le capacità individuali | | 21,4% | 6,3% | 25,8% | 31,8% | 10,5% | 8,3% | 17,3% |
| Un proprio spazio nella comunità scientifica | | | | | 4,5% | | | 0,7% |
| Rapporti corretti e di fiducia | | | | | 4,5% | 5,3% | | 1,3% |
| Altro | | | 6,3% | | | | | 1,3% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 11a - Che cosa impedisce la carriera * Stato civile
% entro Stato civile

| Che cosa impedisce la carriera | Stato civile | | | Totale |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | nubile | coniugata | altro | |
| Non avere un adeguato titolo di studio | 11,3% | 24,1% | 15,4% | 18,8% |
| Non avere il sostegno della famiglia | | 2,4% | | 1,3% |
| Avere scarsa fiducia in se stessi | 9,4% | 4,8% | 7,7% | 6,7% |
| Non avere occasioni per la crescita professionale | 37,7% | 34,9% | 30,8% | 35,6% |
| Non lavorare in un'équipe | 3,8% | 1,2% | 7,7% | 2,7% |
| Avere vincoli familiari | 1,9% | 6,0% | 7,7% | 4,7% |
| Avere nemici tra i colleghi | 1,9% | 3,6% | | 2,7% |
| Non avere volontà | 5,7% | 2,4% | | 3,4% |
| Non accettare i compromessi | 5,7% | 3,6% | 7,7% | 4,7% |
| Venire ostacolati da chi può decidere | 7,5% | 12,0% | 7,7% | 10,1% |
| Non avere particolari capacità intellettuali | 1,9% | 2,4% | 15,4% | 3,4% |
| Essere passivi e non avere iniziativa | 7,5% | 1,2% | | 3,4% |
| Non avere spirito di collaborazione | 3,8% | | | 1,3% |
| Avere un marito/partner il cui lavoro è un ostacolo | 1,9% | | | 0,7% |
| Altro | | 1,2% | | 0,7% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 11b - Che cosa impedisce la carriera * Area di appartenenza
% entro Area di appartenenza

| Che cosa impedisce la carriera | Area di appartenenza | | | | | Totale |
|---|-----------------------------|----------------|------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| | Amministrativa | Tecnica | Didattico-scientifica | Altro | n.r. | |
| Non avere un adeguato titolo di studio | 22,4% | 16,7% | 18,6% | 8,3% | | 19,1% |
| Non avere il sostegno della famiglia | | 5,6% | | 8,3% | | 1,3% |
| Avere scarsa fiducia in se stessi | 6,6% | 5,6% | 7,0% | 8,3% | | 6,6% |
| Non avere occasioni per la crescita professionale | 39,5% | 50,0% | 18,6% | 33,3% | 66,7% | 34,9% |
| Non lavorare in un'équipe | | 5,6% | 7,0% | | | 2,6% |
| Avere vincoli familiari | 5,3% | | 7,0% | | | 4,6% |
| Avere nemici tra i colleghi | 2,6% | | 4,7% | | | 2,6% |
| Non avere volontà | 2,6% | | 7,0% | 8,3% | | 3,9% |
| Non accettare i compromessi | 6,6% | | 4,7% | | | 4,6% |
| Venire ostacolati da chi può decidere | 9,2% | 11,1% | 14,0% | | 33,3% | 10,5% |
| Non avere particolari capacità intellettuali | 2,6% | | 4,7% | 8,3% | | 3,3% |
| Essere passivi e non avere iniziativa | 1,3% | | 2,3% | 25,0% | | 3,3% |
| Non avere spirito di collaborazione | 1,3% | | 2,3% | | | 1,3% |
| Avere un marito/partner il cui lavoro è un ostacolo | | | 2,3% | | | 0,7% |
| Altro | | 5,6% | | | | 0,7% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 11c - Che cosa impedisce la carriera * Qualifica
% entro Qualifica

| | Qualifica | | | | | | | |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Che cosa impedisce la carriera | fino al V | VI | VII | VIII e oltre | ric. | P.A. | P.O. | Totale |
| Non avere un adeguato titolo di studio | 40,0% | 10,0% | 15,4% | 10,0% | 19,2% | 11,1% | 25,0% | 18,1% |
| Non avere il sostegno della famiglia | 5,0% | 3,3% | | | | | | 1,4% |
| Avere scarsa fiducia in se stessi | 5,0% | | 7,7% | 10,0% | 7,7% | | 25,0% | 5,8% |
| Non avere occasioni per la crescita professionale | 25,0% | 46,7% | 48,7% | 30,0% | 23,1% | 11,1% | | 34,8% |
| Non lavorare in un'équipe | | | 2,6% | | 3,8% | | 25,0% | 2,2% |
| Avere vincoli familiari | | 6,7% | 2,6% | | 3,8% | 22,2% | | 4,3% |
| Avere nemici tra i colleghi | | | 5,1% | | 7,7% | | | 2,9% |
| Non avere volontà | | | 2,6% | 20,0% | 7,7% | 11,1% | | 4,3% |
| Non accettare i compromessi | 5,0% | 3,3% | 5,1% | 10,0% | 3,8% | 11,1% | | 5,1% |
| Venire ostacolati da chi può decidere | 10,0% | 20,0% | 2,6% | 10,0% | 19,2% | | 25,0% | 11,6% |
| Non avere particolari capacità intellettuali | | 3,3% | 5,1% | | | 22,2% | | 3,6% |
| Essere passivi e non avere iniziativa | 5,0% | 3,3% | 2,6% | 10,0% | | 11,1% | | 3,6% |
| Non avere spirito di collaborazione | 5,0% | | | | 3,8% | | | 1,4% |
| Altro | | 3,3% | | | | | | 0,7% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 11d - Che cosa impedisce la carriera * Titolo di studio
% entro Titolo di studio

| Che cosa impedisce la carriera | Titolo di studio | | | | | Totale |
|---|------------------|----------------|---------------|---------------------|---------------|---------------|
| | lic. media | lic. med. sup. | laurea | dott. ric./special. | altro | |
| Non avere un adeguato titolo di studio | 63,6% | 9,1% | 8,9% | 18,2% | 28,6% | 19,2% |
| Non avere il sostegno della famiglia | 4,5% | | 2,2% | | | 1,3% |
| Avere scarsa fiducia in se stessi | | 9,1% | 4,4% | 9,1% | 14,3% | 6,6% |
| Non avere occasioni per la crescita professionale | 18,2% | 45,5% | 33,3% | 27,3% | 42,9% | 35,1% |
| Non lavorare in un'équipe | | | 4,4% | 9,1% | | 2,6% |
| Avere vincoli familiari | | 3,6% | 11,1% | | | 4,6% |
| Avere nemici tra i colleghi | | | 8,9% | | | 2,6% |
| Non avere volontà | | 3,6% | 2,2% | 9,1% | | 3,3% |
| Non accettare i compromessi | | 9,1% | 2,2% | 4,5% | | 4,6% |
| Venire ostacolati da chi può decidere | 9,1% | 12,7% | 6,7% | 13,6% | 14,3% | 10,6% |
| Non avere particolari capacità intellettuali | 4,5% | 3,6% | 4,4% | | | 3,3% |
| Essere passivi e non avere iniziativa | | 1,8% | 8,9% | | | 3,3% |
| Non avere spirito di collaborazione | | 1,8% | 2,2% | | | 1,3% |
| Avere un marito/partner il cui lavoro è un ostacolo | | | | 4,5% | | 0,7% |
| Altro | | | | 4,5% | | 0,7% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 13a - Risorse su cui fare affidamento nel lavoro * Stato civile
% entro Stato civile

| Risorse su cui fare affidamento nel lavoro | Stato civile | | | Totale |
|--|--------------|-----------|--------|--------|
| | nubile | coniugata | altro | |
| Struttura di appartenenza | 7,7% | 13,8% | 23,1% | 12,4% |
| Colleghi | 5,8% | 2,5% | 7,7% | 4,1% |
| Normative di tutela delle donne | 9,6% | 7,5% | 7,7% | 8,3% |
| Amicizie che contano | 9,6% | 2,5% | 15,4% | 6,2% |
| Famiglia | 3,8% | 6,3% | | 4,8% |
| Solo se stessa | 25,0% | 30,0% | 15,4% | 26,9% |
| Sindacato | 1,9% | 1,3% | | 1,4% |
| Legami con altre università | 1,9% | 5,0% | | 3,4% |
| Coniuge | | 6,3% | 7,7% | 4,1% |
| Partito politico | | 1,3% | | 0,7% |
| Università di appartenenza | 1,9% | 6,3% | | 4,1% |
| Propria cultura | 19,2% | 11,3% | 15,4% | 14,5% |
| Legge pari-opportunità | 3,8% | 5,0% | 7,7% | 4,8% |
| Rete scientifica di appartenenza | 1,9% | | | 0,7% |
| Un/una collega in particolare | 7,7% | | | 2,8% |
| Altro | | 1,3% | | 0,7% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 13b - Risorse su cui fare affidamento nel lavoro * Classi di età
% entro Classi di età

| Risorse su cui fare affidamento nel lavoro | Classi di età | | | | | | | Totale |
|--|-------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------------|---------------|
| | sino a 30 anni | 31-35 anni | 36-40 anni | 41-45 anni | 46-50 anni | 51-55 anni | 56 anni e oltre | |
| Struttura di appartenenza | | 14,3% | 16,1% | 12,9% | 4,5% | 15,8% | 20,0% | 13,0% |
| Collegghi | 20,0% | 7,1% | | 6,5% | 4,5% | | | 4,1% |
| Normative di tutela delle donne | 20,0% | 10,7% | 12,9% | 6,5% | | 10,5% | | 8,2% |
| Amicizie che contano | | 7,1% | 3,2% | 3,2% | 4,5% | 10,5% | 20,0% | 6,2% |
| Famiglia | 20,0% | | 9,7% | | 13,6% | | | 4,8% |
| Solo se stessa | | 28,6% | 25,8% | 25,8% | 40,9% | 10,5% | 20,0% | 25,3% |
| Sindacato | | | | | | 10,5% | 10,0% | 2,1% |
| Legami con altre università | | | | 3,2% | | 21,1% | | 3,4% |
| Coniuge | | 3,6% | 3,2% | 6,5% | 4,5% | 5,3% | | 4,1% |
| Partito politico | | | 3,2% | | | | | 0,7% |
| Università di appartenenza | 20,0% | 7,1% | 6,5% | | 4,5% | | | 4,1% |
| Solo le colleghe | | | | | | 5,3% | | 0,7% |
| Propria cultura | 20,0% | 17,9% | 12,9% | 16,1% | 13,6% | 5,3% | 20,0% | 14,4% |
| Legge pari-opportunità | | | | 9,7% | 9,1% | 5,3% | 10,0% | 4,8% |
| Rete scientifica di appartenenza | | | 3,2% | | | | | 0,7% |
| Un/una collega in particolare | | 3,6% | 3,2% | 6,5% | | | | 2,7% |
| Altro | | | | 3,2% | | | | 0,7% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 13c - Risorse su cui fare affidamento nel lavoro * Area di appartenenza
% entro Area di appartenenza

| Risorse su cui fare affidamento nel lavoro | Area di appartenenza | | | | | Totale |
|--|----------------------|---------------|-----------------------|---------------|---------------|---------------|
| | Amministrativa | Tecnica | Didattico-scientifica | Altro | n.r. | |
| Struttura di appartenenza | 16,4% | 16,7% | 7,0% | 8,3% | | 12,8% |
| Collegghi | 4,1% | | 4,7% | 8,3% | | 4,1% |
| Normative di tutela delle donne | 4,1% | 11,1% | 14,0% | 8,3% | | 8,1% |
| Amicizie che contano | 6,8% | 5,6% | 7,0% | | | 6,1% |
| Famiglia | 5,5% | 11,1% | 2,3% | | | 4,7% |
| Solo se stessa | 26,0% | 22,2% | 23,3% | 33,3% | 100,0% | 26,4% |
| Sindacato | 2,7% | 5,6% | | | | 2,0% |
| Legami con altre università | 4,1% | | 4,7% | | | 3,4% |
| Coniuge | 2,7% | 5,6% | 4,7% | 8,3% | | 4,1% |
| Partito politico | 1,4% | | | | | 0,7% |
| Università di appartenenza | 2,7% | | 7,0% | 8,3% | | 4,1% |
| Solo le colleghe | | | 2,3% | | | 0,7% |
| Propria cultura | 11,0% | 22,2% | 14,0% | 25,0% | | 14,2% |
| Legge pari-opportunità | 8,2% | | 2,3% | | | 4,7% |
| Rete scientifica di appartenenza | | | 2,3% | | | 0,7% |
| Un/una collega in particolare | | 4,1% | 2,3% | | | 2,7% |
| Altro | | | 2,3% | | | 0,7% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 13d - Risorse su cui fare affidamento nel lavoro * Qualifica
% entro Qualifica

| Risorse su cui fare affidamento nel lavoro | Qualifica | | | | | | | Totale |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | fino al V | VI | VII | VIII e oltre | ric. | P.A. | P.O. | |
| Struttura di appartenenza | 19,0% | 11,5% | 14,6% | | 7,1% | | | 11,2% |
| Colleggi | | 3,8% | 7,3% | | 7,1% | | | 4,5% |
| Normative di tutela delle donne | | 15,4% | | 28,6% | 17,9% | | | 8,2% |
| Amicizie che contano | 4,8% | 3,8% | 2,4% | | | 14,3% | | 3,0% |
| Famiglia | 4,8% | 7,7% | 7,3% | | 3,6% | | | 5,2% |
| Solo se stessa | 23,8% | 26,9% | 29,3% | 42,9% | 28,6% | 28,6% | 25,0% | 28,4% |
| Sindacato | 4,8% | | 2,4% | | | | | 1,5% |
| Legami con altre università | | | 4,9% | 14,3% | | 14,3% | 25,0% | 3,7% |
| Coniuge | | 3,8% | 4,9% | | 7,1% | | | 3,7% |
| Partito politico | | | 2,4% | | | | | 0,7% |
| Università di appartenenza | 9,5% | | 2,4% | | 7,1% | | | 3,7% |
| Solo le colleghe | | | | | | 14,3% | | 0,7% |
| Propria cultura | 14,3% | 15,4% | 17,1% | 14,3% | 10,7% | 14,3% | 50,0% | 15,7% |
| Legge pari-opportunità | 9,5% | 7,7% | 4,9% | | 3,6% | | | 5,2% |
| Rete scientifica di appartenenza | | | | | | 14,3% | | 0,7% |
| Un/una collega in particolare | 9,5% | 3,8% | | | 3,6% | | | 3,0% |
| Altro | | | | | 3,6% | | | 0,7% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 13e - Risorse su cui fare affidamento nel lavoro * Titolo di studio
% entro Titolo di studio

| Risorse su cui fare affidamento nel lavoro | Titolo di studio | | | | | Totale |
|---|-------------------------|----------------|---------------|--------------------|---------------|---------------|
| | lic. media | lic. med. sup. | laurea | dott.ric./special. | altro | |
| Struttura di appartenenza | 19,0% | 17,0% | 4,5% | 13,0% | 20,0% | 13,0% |
| Collegghi | | 1,9% | 9,1% | | 20,0% | 4,1% |
| Normative di tutela delle donne | 4,8% | 5,7% | 9,1% | 17,4% | | 8,2% |
| Amicizie che contano | 4,8% | 7,5% | 2,3% | 13,0% | | 6,2% |
| Famiglia | 4,8% | 5,7% | 6,8% | | | 4,8% |
| Solo se stessa | 19,0% | 30,2% | 27,3% | 17,4% | 60,0% | 26,7% |
| Sindacato | | 3,8% | | | | 1,4% |
| Legami con altre università | 4,8% | 3,8% | 2,3% | 4,3% | | 3,4% |
| Coniuge | | 3,8% | 9,1% | | | 4,1% |
| Partito politico | | 1,9% | | | | 0,7% |
| Università di appartenenza | 9,5% | 1,9% | 4,5% | 4,3% | | 4,1% |
| Propria cultura | 23,8% | 7,5% | 18,2% | 17,4% | | 14,4% |
| Legge pari-opportunità | 9,5% | 5,7% | 2,3% | 4,3% | | 4,8% |
| Rete scientifica di appartenenza | | | | 4,3% | | 0,7% |
| Un/una collega in particolare | | 3,8% | 4,5% | | | 2,7% |
| Altro | | | | 4,3% | | 0,7% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 14a - Che cosa sono le pari opportunità * Stato civile

% entro Stato civile

| Che cosa sono le pari opportunità | Stato civile | | | Totale |
|-----------------------------------|--------------|-----------|--------|--------|
| | nubile | coniugata | altro | |
| Una legge | 23,2% | 24,4% | 7,7% | 22,5% |
| Una conquista politica | 8,9% | 8,5% | | 7,9% |
| Una conquista sindacale | 5,4% | 2,4% | | 3,3% |
| Una conquista culturale | 55,4% | 59,8% | 84,6% | 60,3% |
| Niente di importante | 1,8% | 2,4% | 7,7% | 2,6% |
| Altro | 5,4% | 2,4% | | 3,3% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 14b - Che cosa sono le pari opportunità * Numero di figli

% entro Numero di figli

| Che cosa sono le pari opportunità | Numero di figli | | | | | Totale |
|-----------------------------------|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | nessuno | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Una legge | 22,2% | 13,6% | 29,7% | 25,0% | | 22,7% |
| Una conquista politica | 12,3% | 4,5% | 5,4% | | | 8,4% |
| Una conquista sindacale | 3,7% | 4,5% | 2,7% | | | 3,2% |
| Una conquista culturale | 54,3% | 72,7% | 56,8% | 75,0% | 100,0% | 59,7% |
| Niente di importante | 3,7% | | 2,7% | | | 2,6% |
| Altro | 3,7% | 4,5% | 2,7% | | | 3,2% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 14c - Che cosa sono le pari opportunità * Area di appartenenza

% entro Area di appartenenza

| | Area di appartenenza | | | | | |
|-----------------------------------|----------------------|---------|-----------------------|--------|--------|--------|
| Che cosa sono le pari opportunità | Amministrativa | Tecnica | Didattico-scientifica | Altro | n.r. | Totale |
| Una legge | 28,9% | 27,8% | 9,3% | 28,6% | | 22,7% |
| Una conquista politica | 7,9% | 11,1% | 4,7% | 7,1% | 66,7% | 8,4% |
| Una conquista sindacale | 2,6% | 11,1% | 2,3% | | | 3,2% |
| Una conquista culturale | 56,6% | 44,4% | 72,1% | 64,3% | 33,3% | 59,7% |
| Niente di importante | 1,3% | 5,6% | 4,7% | | | 2,6% |
| Altro | 2,6% | | 7,0% | | | 3,2% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 14d - Che cosa sono le pari opportunità * Qualifica

% entro Qualifica

| | Qualifica | | | | | | | |
|-----------------------------------|-----------|--------|--------|--------------|--------|--------|--------|--------|
| Che cosa sono le pari opportunità | fino al V | VI | VII | VIII e oltre | ric. | P.A. | P.O. | Totale |
| Una legge | 40,0% | 30,0% | 25,6% | 20,0% | 7,4% | 25,0% | | 23,9% |
| Una conquista politica | 10,0% | 13,3% | 2,6% | 10,0% | 7,4% | | | 7,2% |
| Una conquista sindacale | 5,0% | 6,7% | 2,6% | | 3,7% | | | 3,6% |
| Una conquista culturale | 45,0% | 46,7% | 61,5% | 70,0% | 70,4% | 62,5% | 75,0% | 58,7% |
| Niente di importante | | 3,3% | 2,6% | | 3,7% | 12,5% | | 2,9% |
| Altro | | | 5,1% | | 7,4% | | 25,0% | 3,6% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 14e - Che cosa sono le pari opportunità * Classi di età

% entro Classi di età

| Che cosa sono le pari opportunità | Classi di età | | | | | | | Totale |
|-----------------------------------|-------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------------|--------|
| | sino a 30 anni | 31-35 anni | 36-40 anni | 41-45 anni | 46-50 anni | 51-55 anni | 56 anni e oltre | |
| Una legge | 60,0% | 20,0% | 26,5% | 23,3% | 19,0% | 22,2% | 15,4% | 23,2% |
| Una conquista politica | 20,0% | 10,0% | 5,9% | 13,3% | 4,8% | | 7,7% | 7,9% |
| Una conquista sindacale | | 6,7% | 8,8% | | | | | 3,3% |
| Una conquista culturale | 20,0% | 63,3% | 52,9% | 60,0% | 71,4% | 66,7% | 53,8% | 59,6% |
| Niente di importante | | | 2,9% | | 4,8% | | 15,4% | 2,6% |
| Altro | | | 2,9% | 3,3% | | 11,1% | 7,7% | 3,3% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 14f - Che cosa sono le pari opportunità * Titolo di studio

% entro Titolo di studio

| Che cosa sono le pari opportunità | Titolo di studio | | | | | Totale |
|-----------------------------------|------------------|----------------|--------|---------------------|--------|--------|
| | lic. media | lic. med. sup. | laurea | dott. ric./special. | altro | |
| Una legge | 33,3% | 27,8% | 20,8% | 13,6% | | 23,0% |
| Una conquista politica | 14,3% | 5,6% | 4,2% | 13,6% | 14,3% | 7,9% |
| Una conquista sindacale | | 3,7% | 4,2% | | 14,3% | 3,3% |
| Una conquista culturale | 47,6% | 57,4% | 68,8% | 54,5% | 71,4% | 59,9% |
| Niente di importante | | 3,7% | 2,1% | 4,5% | | 2,6% |
| Altro | 4,8% | 1,9% | | 13,6% | | 3,3% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 15a - Che cosa dovrebbe fare l'Università per effettive pari-opportunità * Stato civile
 % entro Stato civile

| Che cosa dovrebbe fare l'Università per effettive pari-opportunità | Stato civile | | | Totale |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | nubile | coniugata | altro | |
| Part-time e orari personalizzati | 26,9% | 43,5% | 69,2% | 40,0% |
| Favorire la frequenza a corsi | 17,3% | 11,8% | | 12,7% |
| Agevolare la mobilità tra gli uffici | 13,5% | 18,8% | | 15,3% |
| Organizzare stages all'estero | 11,5% | 8,2% | 7,7% | 9,3% |
| Priorità alle donne nella ripartizione degli straordinari | 3,8% | 1,2% | 7,7% | 2,7% |
| Rete internazionale per soggiorni all'estero | 11,5% | 3,5% | 7,7% | 6,7% |
| Quote riservate alle donne in tutti i concorsi | 3,8% | 3,5% | | 3,3% |
| Possibilità di telelavoro | 3,8% | 5,9% | | 4,7% |
| Priorità alle donne nell'assegnazione di fondi | 3,8% | | 7,7% | 2,0% |
| Quote riservate nei concorsi per l'area amministrativa | 1,9% | 2,4% | | 2,0% |
| Altro | 1,9% | 1,2% | | 1,3% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 15b - Che cosa dovrebbe fare l'Università per effettive pari-opportunità * Classi di età
 % entro Classi di età

| Che cosa dovrebbe fare l'Università per effettive pari-opportunità | Classi di età | | | | | | | Totale |
|---|-------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------------|---------------|
| | sino a 30 anni | 31-35 anni | 36-40 anni | 41-45 anni | 46-50 anni | 51-55 anni | 56 anni e oltre | |
| Part-time e orari personalizzati | 50,0% | 37,9% | 45,7% | 39,4% | 28,6% | 28,6% | 54,5% | 39,6% |
| Favorire la frequenza a corsi | | 3,4% | 8,6% | 18,2% | 19,0% | 28,6% | 9,1% | 12,8% |
| Agevolare la mobilità tra gli uffici | | 24,1% | 11,4% | 18,2% | 19,0% | | 18,2% | 15,4% |
| Organizzare stages all'estero | | 10,3% | 8,6% | 9,1% | 9,5% | 14,3% | 9,1% | 9,4% |
| Priorità alle donne nella ripartizione degli straordinari | | | 2,9% | 3,0% | | 7,1% | | 2,0% |
| Rete internazionale per soggiorni all'estero | 16,7% | 6,9% | 8,6% | | 14,3% | 7,1% | | 6,7% |
| Quote riservate alle donne in tutti i concorsi | | | 5,7% | | 9,5% | 7,1% | | 3,4% |
| Possibilità di telelavoro | 16,7% | 10,3% | 2,9% | 6,1% | | | | 4,7% |
| Priorità alle donne nell'assegnazione di fondi | | | 5,7% | | | 7,1% | | 2,0% |
| Quote riservate nei concorsi per l'area amministrativa | 16,7% | 3,4% | | 3,0% | | | 9,1% | 2,7% |
| Altro | | 3,4% | | 3,0% | | | | 1,3% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 15c - Che cosa dovrebbe fare l'Università per effettive pari-opportunità * Area di appartenenza
% entro Area di appartenenza

| Che cosa dovrebbe fare l'Università per effettive pari-opportunità | Area di appartenenza | | | | | Totale |
|--|----------------------|---------------|-----------------------|---------------|---------------|---------------|
| | Amministrativa | Tecnica | Didattico-scientifica | Altro | n.r. | |
| Part-time e orari personalizzati | 36,0% | 47,1% | 37,8% | 50,0% | 100,0% | 40,1% |
| Favorire la frequenza a corsi | 22,7% | 11,8% | | | | 12,5% |
| Agevolare la mobilità tra gli uffici | 20,0% | 5,9% | 6,7% | 33,3% | | 15,1% |
| Organizzare stages all'estero | 5,3% | 5,9% | 20,0% | | | 9,2% |
| Priorità alle donne nella ripartizione degli straordinari | 2,7% | | 4,4% | | | 2,6% |
| Rete internazionale per soggiorni all'estero | 4,0% | 5,9% | 11,1% | 8,3% | | 6,6% |
| Quote riservate alle donne in tutti i concorsi | 2,7% | | 4,4% | 8,3% | | 3,3% |
| Possibilità di telelavoro | 1,3% | 17,6% | 6,7% | | | 4,6% |
| Priorità alle donne nell'assegnazione di fondi | | | 6,7% | | | 2,0% |
| Quote riservate nei concorsi per l'area amministrativa | 4,0% | 5,9% | | | | 2,6% |
| Altro | 1,3% | | 2,2% | | | 1,3% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 15d - Che cosa dovrebbe fare l'Università per effettive pari-opportunità * Qualifica
% entro Qualifica

| Che cosa dovrebbe fare l'Università per effettive pari-opportunità | Qualifica | | | | | | | Totale |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | fino al V | VI | VII | VIII e oltre | ric. | P.A. | P.O. | |
| Part-time e orari personalizzati | 28,6% | 27,6% | 56,4% | 33,3% | 44,8% | 50,0% | | 40,3% |
| Favorire la frequenza a corsi | 28,6% | 17,2% | 12,8% | | | | 25,0% | 12,2% |
| Agevolare la mobilità tra gli uffici | 19,0% | 31,0% | 10,3% | 33,3% | 3,4% | 12,5% | 25,0% | 16,5% |
| Organizzare stages all'estero | | 6,9% | 7,7% | | 20,7% | 12,5% | | 8,6% |
| Priorità alle donne nella ripartizione degli straordinari | 4,8% | | | 11,1% | 3,4% | | | 2,2% |
| Rete internazionale per soggiorni all'estero | 9,5% | 6,9% | 2,6% | | 10,3% | 12,5% | 25,0% | 7,2% |
| Quote riservate alle donne in tutti i concorsi | | | 5,1% | 11,1% | 3,4% | | 25,0% | 3,6% |
| Possibilità di telelavoro | 4,8% | 6,9% | 2,6% | | 10,3% | | | 5,0% |
| Priorità alle donne nell'assegnazione di fondi | | | | | 3,4% | 12,5% | | 1,4% |
| Quote riservate nei concorsi per l'area amministrativa | 4,8% | | 2,6% | 11,1% | | | | 2,2% |
| Altro | | 3,4% | | | | | | 0,7% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 15e - Che cosa dovrebbe fare l'Università per effettive pari-opportunità * Titolo di studio
% entro Titolo di studio

| Che cosa dovrebbe fare l'Università per effettive pari-opportunità | Titolo di studio | | | | | Totale |
|--|------------------|----------------|---------------|---------------------|---------------|---------------|
| | lic. media | lic. med. sup. | laurea | dott. ric./special. | altro | |
| Part-time e orari personalizzati | 27,3% | 45,3% | 44,4% | 26,1% | 57,1% | 40,0% |
| Favorire la frequenza a corsi | 22,7% | 18,9% | 4,4% | | 28,6% | 12,7% |
| Agevolare la mobilità tra gli uffici | 22,7% | 18,9% | 17,8% | | | 15,3% |
| Organizzare stages all'estero | 4,5% | 5,7% | 11,1% | 21,7% | | 9,3% |
| Priorità alle donne nella ripartizione degli straordinari | | 3,8% | 2,2% | 4,3% | | 2,7% |
| Rete internazionale per soggiorni all'estero | 9,1% | 3,8% | 8,9% | 8,7% | | 6,7% |
| Quote riservate alle donne in tutti i concorsi | | | 6,7% | 8,7% | | 3,3% |
| Possibilità di telelavoro | 9,1% | | 4,4% | 13,0% | | 4,7% |
| Priorità alle donne nell'assegnazione di fondi | | | | 13,0% | | 2,0% |
| Quote riservate nei concorsi per l'area amministrativa | 4,5% | 1,9% | | | 14,3% | 2,0% |
| Altro | | 1,9% | | 4,3% | | 1,3% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 16a - In che modo consentire alle donne la carriera * Stato civile
% entro Stato civile

| In che modo consentire alle donne la carriera | Stato civile | | | Totale |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | nubile | coniugata | altro | |
| Corsi di formazione accessibili per tutti | 23,6% | 39,3% | 33,3% | 33,1% |
| Aprendo l'università alle realtà esterne | 3,6% | 3,6% | 8,3% | 4,0% |
| Mettendo a disposizione di tutti i dipendenti le strutture | 7,3% | 2,4% | | 4,0% |
| Maggiore libertà all'iniziativa individuale | 1,8% | 1,2% | | 1,3% |
| Più severità di fronte alle irregolarità | 3,6% | 4,8% | | 4,0% |
| Possibilità di conoscere altre realtà lavorative | | | 8,3% | 0,7% |
| Considerando i tempi della formazione come tempi di lavoro | 5,5% | 4,8% | | 4,6% |
| Dando spazio solo a chi sa imporsi | | | 8,3% | 0,7% |
| Adattando le strutture alle esigenze delle donne | 5,5% | | 8,3% | 2,6% |
| Rendendo più facile il ricambio dirigenziale | 5,5% | | 8,3% | 2,6% |
| Maggior rigore nei concorsi | 5,5% | 10,7% | 8,3% | 8,6% |
| Dando spazio a chi dimostra apertura verso il nuovo | 38,2% | 31,0% | 16,7% | 32,5% |
| Altro | | 2,4% | | 1,3% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 16b - In che modo consentire alle donne la carriera * Numero di figli
% entro Numero di figli

| In che modo consentire alle donne la carriera | Numero di figli | | | | | Totale |
|--|-----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | nessuno | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Corsi di formazione accessibili per tutti | 22,5% | 38,5% | 42,4% | 69,2% | | 33,3% |
| Aprendo l'università alle realtà esterne | 3,8% | 3,8% | 3,0% | 7,7% | | 3,9% |
| Mettendo a disposizione di tutti i dipendenti le strutture | 6,3% | 3,8% | | | | 3,9% |
| Maggiore libertà all'iniziativa individuale | 1,3% | | 3,0% | | | 1,3% |
| Più severità di fronte alle irregolarità | 5,0% | | 6,1% | | | 3,9% |
| Possibilità di conoscere altre realtà lavorative | | 3,8% | | | | 0,7% |
| Considerando i tempi della formazione come tempi di lavoro | 3,8% | 7,7% | 6,1% | | | 4,6% |
| Dando spazio solo a chi sa imporsi | 1,3% | | | | | 0,7% |
| Adattando le strutture alle esigenze delle donne | 5,0% | | | | | 2,6% |
| Rendendo più facile il ricambio dirigenziale | 2,5% | 3,8% | 3,0% | | | 2,6% |
| Maggior rigore nei concorsi | 11,3% | 7,7% | 6,1% | | | 8,5% |
| Dando spazio a chi dimostra apertura verso il nuovo | 37,5% | 26,9% | 30,3% | 23,1% | | 32,7% |
| Altro | | 3,8% | | | 100,0% | 1,3% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 16c - In che modo consentire alle donne la carriera * Area di appartenenza
% entro Area di appartenenza

| In che modo consentire alle donne la carriera | Area di appartenenza | | | | | |
|--|----------------------|---------------|-----------------------|---------------|---------------|---------------|
| | Amministrativa | Tecnica | Didattico-scientifica | Altro | n.r. | Totale |
| Corsi di formazione accessibili per tutti | 47,4% | 55,6% | 2,3% | 25,0% | 33,3% | 33,3% |
| Aprendo l'università alle realtà esterne | 3,9% | | 6,8% | | | 3,9% |
| Mettendo a disposizione di tutti i dipendenti le strutture | | 5,6% | 9,1% | 8,3% | | 3,9% |
| Maggiore libertà all'iniziativa individuale | 2,6% | | | | | 1,3% |
| Più severità di fronte alle irregolarità | 1,3% | | 9,1% | 8,3% | | 3,9% |
| Possibilità di conoscere altre realtà lavorative | | | 2,3% | | | 0,7% |
| Considerando i tempi della formazione come tempi di lavoro | 6,6% | 11,1% | | | | 4,6% |
| Dando spazio solo a chi sa imporsi | 1,3% | | | | | 0,7% |
| Adattando le strutture alle esigenze delle donne | | | 9,1% | | | 2,6% |
| Rendendo più facile il ricambio dirigenziale | | 5,6% | 4,5% | 8,3% | | 2,6% |
| Maggior rigore nei concorsi | 7,9% | | 13,6% | | 33,3% | 8,5% |
| Dando spazio a chi dimostra apertura verso il nuovo | 27,6% | 22,2% | 40,9% | 50,0% | 33,3% | 32,7% |
| Altro | 1,3% | | 2,3% | | | 1,3% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 16d - In che modo consentire alle donne la carriera * Qualifica
% entro Qualifica

| | Qualifica | | | | | | | |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| In che modo consentire alle donne la carriera | fino al V | VI | VII | VIII e oltre | ric. | P.A. | P.O. | Totale |
| Corsi di formazione accessibili per tutti | 60,0% | 53,3% | 35,0% | 33,3% | | | 25,0% | 33,1% |
| Aprendo l'università alle realtà esterne | 10,0% | 3,3% | | | 10,3% | | | 4,3% |
| Mettendo a disposizione di tutti i dipendenti le strutture | 5,0% | | | | 10,3% | 14,3% | | 3,6% |
| Maggiore libertà all'iniziativa individuale | 5,0% | | | 11,1% | | | | 1,4% |
| Più severità di fronte alle irregolarità | | 3,3% | 2,5% | | 10,3% | 14,3% | | 4,3% |
| Considerando i tempi della formazione come tempi di lavoro | 15,0% | 6,7% | 2,5% | | | | | 4,3% |
| Dando spazio solo a chi sa imporsi | | | 2,5% | | | | | 0,7% |
| Adattando le strutture alle esigenze delle donne | | | | | 10,3% | | | 2,2% |
| Rendendo più facile il ricambio dirigenziale | | 3,3% | 2,5% | | 6,9% | | | 2,9% |
| Maggior rigore nei concorsi | | 6,7% | 5,0% | 11,1% | 13,8% | 28,6% | | 7,9% |
| Dando spazio a chi dimostra apertura verso il nuovo | 5,0% | 20,0% | 50,0% | 44,4% | 37,9% | 28,6% | 75,0% | 33,8% |
| Altro | | 3,3% | | | | 14,3% | | 1,4% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 16e - In che modo consentire alle donne la carriera * Titolo di studio
% entro Titolo di studio

| In che modo consentire alle donne la carriera | Titolo di studio | | | | | Totale |
|--|------------------|----------------|---------------|---------------------|---------------|---------------|
| | lic. media | lic. med. sup. | laurea | dott. ric./special. | altro | |
| Corsi di formazione accessibili per tutti | 68,2% | 41,1% | 18,2% | 4,2% | 66,7% | 33,6% |
| Aprendo l'università alle realtà esterne | 4,5% | 3,6% | 4,5% | 4,2% | | 3,9% |
| Mettendo a disposizione di tutti i dipendenti le strutture | 9,1% | | 2,3% | 12,5% | | 3,9% |
| Maggiore libertà all'iniziativa individuale | | 3,6% | | | | 1,3% |
| Più severità di fronte alle irregolarità | | | 11,4% | 4,2% | | 3,9% |
| Possibilità di conoscere altre realtà lavorative | | | | 4,2% | | 0,7% |
| Considerando i tempi della formazione come tempi di lavoro | 9,1% | 5,4% | | 4,2% | 16,7% | 4,6% |
| Dando spazio solo a chi sa imporsi | | 1,8% | | | | 0,7% |
| Adattando le strutture alle esigenze delle donne | | | 6,8% | 4,2% | | 2,6% |
| Rendendo più facile il ricambio dirigenziale | | | 6,8% | 4,2% | | 2,6% |
| Maggior rigore nei concorsi | 4,5% | 8,9% | 9,1% | 12,5% | | 8,6% |
| Dando spazio a chi dimostra apertura verso il nuovo | 4,5% | 33,9% | 38,6% | 45,8% | 16,7% | 32,2% |
| Altro | | 1,8% | 2,3% | | | 1,3% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 17a - A chi consentire di fare carriera * Stato civile
% entro Stato civile

| | Stato civile | | | |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|
| A chi consentire di fare carriera | nubile | coniugata | altro | Totale |
| Si aggiorna nel lavoro | 10,9% | 8,4% | 7,7% | 9,3% |
| E' disposta a cambiare mansione | | 2,4% | | 1,3% |
| E' colta | 5,5% | 3,6% | | 4,0% |
| E' competitiva | | 3,6% | | 2,0% |
| Produce cultura e risultati sul piano della ricerca | 21,8% | 13,3% | 23,1% | 17,2% |
| Non ha una mentalità rigida | | 2,4% | | 1,3% |
| E' creativa | 1,8% | 1,2% | | 1,3% |
| Sa lavorare in équipe | 3,6% | 6,0% | | 4,6% |
| Ha spirito di collaborazione | 1,8% | 3,6% | | 2,6% |
| Apporta risorse all'università | | 1,2% | | 0,7% |
| Accresce il prestigio dell'università | | 1,2% | | 0,7% |
| E' brava | 20,0% | 9,6% | | 12,6% |
| Sa accettare i compromessi | | | 7,7% | 0,7% |
| Svolge il lavoro con impegno | 14,5% | 14,5% | 7,7% | 13,9% |
| Produce risultati di buona qualità | 18,2% | 24,1% | 46,2% | 23,8% |
| Produce risultati visibili all'esterno | 1,8% | 4,8% | 7,7% | 4,0% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 17b - A chi consentire di fare carriera * Area di appartenenza
% entro Area di appartenenza

| A chi consentire di fare carriera | Area di appartenenza | | | | | Totale |
|---|----------------------|---------------|-----------------------|---------------|---------------|---------------|
| | Amministrativa | Tecnica | Didattico-scientifica | Altro | n.r. | |
| Si aggiorna nel lavoro | 11,5% | 17,6% | | 16,7% | | 9,2% |
| E' disposta a cambiare mansione | | 5,9% | | 8,3% | | 1,3% |
| E' colta | 6,4% | | 2,4% | | | 3,9% |
| E' competitiva | 2,6% | 5,9% | | | | 2,0% |
| Produce cultura e risultati sul piano della ricerca | | 29,4% | 50,0% | 8,3% | | 17,8% |
| Non ha una mentalità rigida | 2,6% | | | | | 1,3% |
| E' creativa | 2,6% | | | | | 1,3% |
| Sa lavorare in équipe | 2,6% | 17,6% | 2,4% | 8,3% | | 4,6% |
| Ha spirito di collaborazione | 2,6% | 5,9% | 2,4% | | | 2,6% |
| Apporta risorse all'università | 1,3% | | | | | 0,7% |
| Accresce il prestigio dell'università | 1,3% | | | | | 0,7% |
| E' brava | 15,4% | 5,9% | 9,5% | 8,3% | 33,3% | 12,5% |
| Sa accettare i compromessi | 1,3% | | | | | 0,7% |
| Svolge il lavoro con impegno | 19,2% | 5,9% | 11,9% | | | 13,8% |
| Produce risultati di buona qualità | 24,4% | 5,9% | 19,0% | 50,0% | 66,7% | 23,7% |
| Produce risultati visibili all'esterno | 6,4% | | 2,4% | | | 3,9% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 17c - A chi consentire di fare carriera * Qualifica
% entro Qualifica

| | Qualifica | | | | | | | |
|---|-----------|--------|--------|--------------|--------|--------|--------|--------|
| A chi consentire di fare carriera | fino al V | VI | VII | VIII e oltre | ric. | P.A. | P.O. | Totale |
| Si aggiorna nel lavoro | 10,0% | 24,1% | 4,8% | 20,0% | | | | 9,4% |
| E' disposta a cambiare mansione | 10,0% | | | | | | | 1,4% |
| E' colta | | | 2,4% | 10,0% | | 14,3% | 25,0% | 2,9% |
| E' competitiva | | 6,9% | 2,4% | | | | | 2,2% |
| Produce cultura e risultati sul piano della ricerca | | 6,9% | 9,5% | | 40,7% | 57,1% | 50,0% | 16,5% |
| Non ha una mentalità rigida | | 3,4% | 2,4% | | | | | 1,4% |
| E' creativa | | 6,9% | | | | | | 1,4% |
| Sa lavorare in équipe | 15,0% | 6,9% | | 10,0% | 3,7% | | | 5,0% |
| Ha spirito di collaborazione | 5,0% | | 4,8% | | 3,7% | | | 2,9% |
| Apporta risorse all'università | | | 2,4% | | | | | 0,7% |
| Accresce il prestigio dell'università | | 3,4% | | | | | | 0,7% |
| E' brava | 15,0% | 10,3% | 11,9% | 30,0% | 7,4% | | 25,0% | 12,2% |
| Sa accettare i compromessi | | | 2,4% | | | | | 0,7% |
| Svolge il lavoro con impegno | 30,0% | 3,4% | 19,0% | | 11,1% | 28,6% | | 14,4% |
| Produce risultati di buona qualità | 5,0% | 27,6% | 31,0% | 30,0% | 29,6% | | | 23,7% |
| Produce risultati visibili all'esterno | 10,0% | | 7,1% | | 3,7% | | | 4,3% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 17d - A chi consentire di fare carriera * Titolo di studio
% entro Titolo di studio

| A chi consentire di fare carriera | Titolo di studio | | | | | Totale |
|---|------------------|----------------|---------------|---------------------|---------------|---------------|
| | lic. media | lic. med. sup. | laurea | dott. ric./special. | altro | |
| Si aggiorna nel lavoro | 13,6% | 8,9% | 11,6% | | 14,3% | 9,3% |
| E' disposta a cambiare mansione | 9,1% | | | | | 1,3% |
| E' colta | | 5,4% | 4,7% | | 14,3% | 4,0% |
| E' competitiva | 4,5% | 3,6% | | | | 2,0% |
| Produce cultura e risultati sul piano della ricerca | | 1,8% | 27,9% | 56,5% | | 17,2% |
| Non ha una mentalità rigida | 4,5% | 1,8% | | | | 1,3% |
| E' creativa | 4,5% | 1,8% | | | | 1,3% |
| Sa lavorare in équipe | 9,1% | 7,1% | 2,3% | | | 4,6% |
| Ha spirito di collaborazione | | 3,6% | | 4,3% | 14,3% | 2,6% |
| Apporta risorse all'università | | 1,8% | | | | 0,7% |
| Accresce il prestigio dell'università | | 1,8% | | | | 0,7% |
| E' brava | 9,1% | 16,1% | 11,6% | 8,7% | 14,3% | 12,6% |
| Sa accettare i compromessi | | 1,8% | | | | 0,7% |
| Svolge il lavoro con impegno | 18,2% | 16,1% | 14,0% | 8,7% | | 13,9% |
| Produce risultati di buona qualità | 22,7% | 23,2% | 23,3% | 21,7% | 42,9% | 23,8% |
| Produce risultati visibili all'esterno | 4,5% | 5,4% | 4,7% | | | 4,0% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 17e - A chi consentire di fare carriera * Classi di età
% entro Classi di età

| | Classi di età | | | | | | | |
|---|-------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------------|---------------|
| A chi consentire di fare carriera | sino a 30 anni | 31-35 anni | 36-40 anni | 41-45 anni | 46-50 anni | 51-55 anni | 56 anni e oltre | Totale |
| Si aggiorna nel lavoro | | 10,7% | 12,5% | 18,8% | | | 10,0% | 9,5% |
| E' disposta a cambiare mansione | | | 3,1% | | 4,5% | | | 1,4% |
| E' colta | | | | 6,3% | 13,6% | 5,6% | | 4,1% |
| E' competitiva | 16,7% | | 3,1% | | | | 10,0% | 2,0% |
| Produce cultura e risultati sul piano della ricerca | 50,0% | 14,3% | 21,9% | 12,5% | 18,2% | 22,2% | 10,0% | 18,2% |
| Non ha una mentalità rigida | | | | | 4,5% | | 10,0% | 1,4% |
| E' creativa | | 3,6% | | | | 5,6% | | 1,4% |
| Sa lavorare in équipe | | 7,1% | 6,3% | | | 11,1% | | 4,1% |
| Ha spirito di collaborazione | | 3,6% | 3,1% | 3,1% | | 5,6% | | 2,7% |
| Apporta risorse all'università | | 3,6% | | | | | | 0,7% |
| Accresce il prestigio dell'università | | | | | 4,5% | | | 0,7% |
| E' brava | | 17,9% | 12,5% | 9,4% | 9,1% | 11,1% | 10,0% | 11,5% |
| Sa accettare i compromessi | | | | | | | 10,0% | 0,7% |
| Svolge il lavoro con impegno | 16,7% | 21,4% | 6,3% | 12,5% | 13,6% | 11,1% | 30,0% | 14,2% |
| Produce risultati di buona qualità | 16,7% | 14,3% | 25,0% | 34,4% | 27,3% | 22,2% | 10,0% | 23,6% |
| Produce risultati visibili all'esterno | | 3,6% | 6,3% | 3,1% | 4,5% | 5,6% | | 4,1% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 19a - Rapporti con le colleghe * Stato civile
% entro Stato civile

| | Stato civile | | | Totale |
|----------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | nubile | coniugata | altro | |
| Rapporti con le colleghe | | | | |
| Rapporti di amicizia | 33,3% | 28,0% | 50,0% | 32,0% |
| Problemi di competizione | 3,7% | 7,3% | 7,1% | 6,0% |
| Problemi di invidia | 1,9% | 2,4% | | 2,0% |
| Ragioni private per diffidare | | 3,7% | | 2,0% |
| Non ho problemi con nessuno | 38,9% | 48,8% | 35,7% | 44,0% |
| Ragioni di lavoro per diffidare | 11,1% | 1,2% | | 4,7% |
| Li vedo anche fuori dal lavoro | 1,9% | 2,4% | | 2,0% |
| Non ci parlo | | | 7,1% | 0,7% |
| Hanno fatto carriera a mie spese | | 1,2% | | 0,7% |
| Altro | 9,3% | 4,9% | | 6,0% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 20a - Rapporti con i colleghi * Stato civile
% entro Stato civile

| | Stato civile | | | |
|---------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Rapporti con i colleghi | nubile | coniugata | altro | Totale |
| Rapporti di amicizia | 26,5% | 24,4% | 20,0% | 25,0% |
| Problemi di competizione | 2,9% | 15,6% | | 9,5% |
| Ragioni private per diffidare | 2,9% | | | 1,2% |
| C'è qualcuno di cui ho paura | 2,9% | | | 1,2% |
| Sono gelosi di me | | 2,2% | | 1,2% |
| Non ho problemi con nessuno | 32,4% | 40,0% | 60,0% | 38,1% |
| Ragioni di lavoro per diffidare | 17,6% | 13,3% | 20,0% | 15,5% |
| Li vedo anche fuori dal lavoro | 2,9% | 2,2% | | 2,4% |
| Altro | 11,8% | 2,2% | | 6,0% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 19b - Rapporti con le colleghe * Numero di figli
% entro Numero di figli

| | Numero di figli | | | | | |
|----------------------------------|-----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Rapporti con le colleghe | nessuno | 1 | 2 | 3 | 4 | Totale |
| Rapporti di amicizia | 29,6% | 40,0% | 33,3% | 27,3% | | 31,8% |
| Problemi di competizione | 6,2% | 12,0% | | 9,1% | | 5,8% |
| Problemi di invidia | 3,7% | | 2,8% | | | 2,6% |
| Ragioni private per diffidare | | 8,0% | 2,8% | | | 1,9% |
| Non ho problemi con nessuno | 42,0% | 36,0% | 52,8% | 45,5% | 100,0% | 44,2% |
| Ragioni di lavoro per diffidare | 7,4% | | 2,8% | | | 4,5% |
| Li vedo anche fuori dal lavoro | 2,5% | | 2,8% | | | 1,9% |
| Non ci parlo | 1,2% | | | | | 0,6% |
| Hanno fatto carriera a mie spese | | | | 9,1% | | 0,6% |
| Altro | 7,4% | 4,0% | 2,8% | 9,1% | | 5,8% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 20b - Rapporti con i colleghi * Numero di figli
% entro Numero di figli

| | Numero di figli | | | | | Totale |
|---------------------------------|-----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | nessuno | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Rapporti con i colleghi | | | | | | |
| Rapporti di amicizia | 25,0% | 27,3% | 20,0% | 50,0% | | 25,0% |
| Problemi di competizione | 4,2% | 18,2% | 15,0% | 25,0% | | 9,5% |
| Ragioni private per diffidare | 2,1% | | | | | 1,2% |
| C'è qualcuno di cui ho paura | 2,1% | | | | | 1,2% |
| Sono gelosi di me | 2,1% | | | | | 1,2% |
| Non ho problemi con nessuno | 37,5% | 36,4% | 40,0% | 25,0% | 100,0% | 38,1% |
| Ragioni di lavoro per diffidare | 12,5% | 18,2% | 25,0% | | | 15,5% |
| Li vedo anche fuori dal lavoro | 4,2% | | | | | 2,4% |
| Altro | 10,4% | | | | | 6,0% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 19c - Rapporti con le colleghe * Classi di età
% entro Classi di età

| Rapporti con le colleghe | Classi di età | | | | | | | Totale |
|----------------------------------|-------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------------|---------------|
| | sino a 30 anni | 31-35 anni | 36-40 anni | 41-45 anni | 46-50 anni | 51-55 anni | 56 anni e oltre | |
| Rapporti di amicizia | 20,0% | 28,6% | 37,1% | 19,4% | 26,3% | 47,4% | 38,5% | 31,3% |
| Problemi di competizione | | 17,9% | 5,7% | 3,2% | | 5,3% | | 6,0% |
| Problemi di invidia | | | | | 10,5% | | 15,4% | 2,7% |
| Ragioni private per diffidare | 20,0% | | 5,7% | | | | | 2,0% |
| Non ho problemi con nessuno | 40,0% | 32,1% | 37,1% | 74,2% | 36,8% | 36,8% | 38,5% | 44,0% |
| Ragioni di lavoro per diffidare | | 10,7% | 2,9% | | 5,3% | 10,5% | | 4,7% |
| Li vedo anche fuori dal lavoro | | 3,6% | 2,9% | | 5,3% | | | 2,0% |
| Non ci parlo | | | | | | | 7,7% | 0,7% |
| Hanno fatto carriera a mie spese | | | | | 5,3% | | | 0,7% |
| Altro | 20,0% | 7,1% | 8,6% | 3,2% | 10,5% | | | 6,0% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 20c - Rapporti con i colleghi * Classi di età
% entro Classi di età

| | Classi di età | | | | | | | |
|---------------------------------|-------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------------|---------------|
| Rapporti con i colleghi | sino a 30 anni | 31-35 anni | 36-40 anni | 41-45 anni | 46-50 anni | 51-55 anni | 56 anni e oltre | Totale |
| Rapporti di amicizia | 50,0% | 7,1% | 23,8% | 23,8% | 50,0% | 16,7% | 60,0% | 24,7% |
| Problemi di competizione | | 21,4% | 9,5% | 4,8% | 25,0% | 8,3% | | 9,9% |
| Ragioni private per diffidare | | 7,1% | | | | | | 1,2% |
| C'è qualcuno di cui ho paura | | 4,8% | | | | | 1,2% | |
| Sono gelosi di me | | 7,1% | | | | | | 1,2% |
| Non ho problemi con nessuno | 25,0% | 28,6% | 28,6% | 61,9% | | 33,3% | 40,0% | 37,0% |
| Ragioni di lavoro per diffidare | | 14,3% | 14,3% | 9,5% | 25,0% | 41,7% | | 16,0% |
| Li vedo anche fuori dal lavoro | | 7,1% | 4,8% | | | | | 2,5% |
| Altro | 25,0% | 7,1% | 14,3% | | | | | 6,2% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 19d - Rapporti con le colleghe * Area di appartenenza
% entro Area di appartenenza

| | Area di appartenenza | | | | | |
|----------------------------------|----------------------|---------------|-----------------------|---------------|---------------|---------------|
| Rapporti con le colleghe | Amministrativa | Tecnica | Didattico-scientifica | Altro | n.r. | Totale |
| Rapporti di amicizia | 29,9% | 18,8% | 42,6% | 16,7% | 50,0% | 31,8% |
| Problemi di competizione | 3,9% | 6,3% | 6,4% | 16,7% | | 5,8% |
| Problemi di invidia | | 12,5% | 4,3% | | | 2,6% |
| Ragioni private per diffidare | 1,3% | 12,5% | | | | 1,9% |
| Non ho problemi con nessuno | 51,9% | 37,5% | 29,8% | 58,3% | 50,0% | 44,2% |
| Ragioni di lavoro per diffidare | 3,9% | 6,3% | 6,4% | | | 4,5% |
| Li vedo anche fuori dal lavoro | 1,3% | | 4,3% | | | 1,9% |
| Non ci parlo | 1,3% | | | | | 0,6% |
| Hanno fatto carriera a mie spese | 1,3% | | | | | 0,6% |
| Altro | 5,2% | 6,3% | 6,4% | 8,3% | | 5,8% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 20d - Rapporti con i colleghi * Area di appartenenza
 % entro Area di appartenenza

| Rapporti con i colleghi | Area di appartenenza | | | | | Totale |
|---------------------------------|----------------------|---------------|-----------------------|---------------|---------------|---------------|
| | Amministrativa | Tecnica | Didattico-scientifica | Altro | n.r. | |
| Rapporti di amicizia | 18,4% | 25,0% | 33,3% | 16,7% | 50,0% | 25,0% |
| Problemi di competizione | 13,2% | 12,5% | 6,7% | | | 9,5% |
| Ragioni private per diffidare | 2,6% | | | | | 1,2% |
| C'è qualcuno di cui ho paura | | | 3,3% | | | 1,2% |
| Sono gelosi di me | | 12,5% | | | | 1,2% |
| Non ho problemi con nessuno | 52,6% | 25,0% | 23,3% | 50,0% | | 38,1% |
| Ragioni di lavoro per diffidare | 7,9% | 12,5% | 20,0% | 33,3% | 50,0% | 15,5% |
| Li vedo anche fuori dal lavoro | | 12,5% | 3,3% | | | 2,4% |
| Altro | 5,3% | | 10,0% | | | 6,0% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 19e - Rapporti con le colleghe * Qualifica
% entro Qualifica

| | Qualifica | | | | | | | |
|----------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Rapporti con le colleghe | fino al V | VI | VII | VIII e oltre | ric. | P.A. | P.O. | Totale |
| Rapporti di amicizia | 44,4% | 22,6% | 23,1% | | 53,3% | 11,1% | 50,0% | 30,9% |
| Problemi di competizione | | 9,7% | 5,1% | 12,5% | 6,7% | | | 5,8% |
| Problemi di invidia | | 3,2% | | | | 22,2% | | 2,2% |
| Ragioni private per diffidare | | 6,5% | 2,6% | | | | | 2,2% |
| Non ho problemi con nessuno | 55,6% | 51,6% | 51,3% | 50,0% | 26,7% | 44,4% | | 44,6% |
| Ragioni di lavoro per diffidare | | | 5,1% | 12,5% | 3,3% | 11,1% | 50,0% | 5,0% |
| Li vedo anche fuori dal lavoro | | | 2,6% | | 3,3% | 11,1% | | 2,2% |
| Non ci parlo | | | 2,6% | | | | | 0,7% |
| Hanno fatto carriera a mie spese | | 3,2% | | | | | | 0,7% |
| Altro | | 3,2% | 7,7% | 25,0% | 6,7% | | | 5,8% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 20e - Rapporti con i colleghi * Qualifica
% entro Qualifica

| | Qualifica | | | | | | | Totale |
|---------------------------------|-----------|--------|--------|--------------|--------|--------|--------|---------------|
| | fino al V | VI | VII | VIII e oltre | ric. | P.A. | P.O. | |
| Rapporti con i colleghi | | | | | | | | |
| Rapporti di amicizia | 28,6% | 21,4% | 13,0% | | 42,9% | 16,7% | | 23,4% |
| Problemi di competizione | | 14,3% | 8,7% | 25,0% | 9,5% | | | 9,1% |
| Ragioni private per diffidare | 14,3% | | | | | | | 1,3% |
| C'è qualcuno di cui ho paura | | | | | 4,8% | | | 1,3% |
| Sono gelosi di me | | 7,1% | | | | | | 1,3% |
| Non ho problemi con nessuno | 42,9% | 35,7% | 56,5% | 75,0% | 23,8% | 16,7% | | 39,0% |
| Ragioni di lavoro per diffidare | | 14,3% | 17,4% | | 9,5% | 50,0% | 100,0% | 16,9% |
| Li vedo anche fuori dal lavoro | 14,3% | | | | | 16,7% | | 2,6% |
| Altro | | 7,1% | 4,3% | | 9,5% | | | 5,2% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 21a - Che cosa provi verso le colleghe * Stato civile
 % entro Stato civile

| Che cosa provi verso le colleghe | Stato civile | | | Totale |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | nubile | coniugata | altro | |
| Provo repulsione fisica per una in particolare | 3,8% | 5,1% | | 4,1% |
| Mi fido solo di alcune | 30,2% | 38,0% | 28,6% | 34,2% |
| C'è una collega soltanto a cui confiderei un segreto | 9,4% | 2,5% | | 4,8% |
| Mi tengo a distanza | 1,9% | | 7,1% | 1,4% |
| Mi sento sempre a mio agio con tutte | 45,3% | 45,6% | 57,1% | 46,6% |
| Non mi fido di nessuna | 3,8% | 3,8% | | 3,4% |
| Alcune di loro mi mancano se non le vedo | 1,9% | 2,5% | | 2,1% |
| Altro | 3,8% | 2,5% | 7,1% | 3,4% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 22a - Che cosa provi verso i colleghi * Stato civile
% entro Stato civile

| Che cosa provi verso i colleghi | Stato civile | | | Totale |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | nubile | coniugata | altro | |
| Provo repulsione fisica per uno in particolare | 6,1% | 2,6% | 16,7% | 5,1% |
| Mi fido solo di alcuni | 33,3% | 53,8% | 16,7% | 42,3% |
| C'è un collega soltanto a cui confiderei un segreto | 3,0% | | | 1,3% |
| Mi tengo a distanza | 3,0% | | | 1,3% |
| Mi sento sempre a mio agio con tutti | 48,5% | 33,3% | 50,0% | 41,0% |
| Non mi fido di nessuno | 3,0% | 5,1% | | 3,8% |
| Alcuni di loro mi mancano se non li vedo | | 2,6% | | 1,3% |
| Altro | 3,0% | 2,6% | 16,7% | 3,8% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 21b - Che cosa provi verso le colleghe * Numero di figli
% entro Numero di figli

| Che cosa provi verso le colleghe | Numero di figli | | | | | Totale |
|--|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | nessuno | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Provo repulsione fisica per una in particolare | 5,1% | 8,3% | 2,9% | | | 4,7% |
| Mi fido solo di alcune | 30,8% | 45,8% | 44,1% | | | 33,3% |
| C'è una collega soltanto a cui confiderei un segreto | 7,7% | 4,2% | | | | 4,7% |
| Mi tengo a distanza | 2,6% | | | | | 1,3% |
| Mi sento sempre a mio agio con tutte | 44,9% | 33,3% | 50,0% | 76,9% | 100,0% | 47,3% |
| Non mi fido di nessuna | 5,1% | | | 7,7% | | 3,3% |
| Alcune di loro mi mancano se non le vedo | | 4,2% | | 15,4% | | 2,0% |
| Altro | 3,8% | 4,2% | 2,9% | | | 3,3% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 22b - Che cosa provi verso i colleghi * Numero di figli
% entro Numero di figli

| Che cosa provi verso i colleghi | Numero di figli | | | | | Totale |
|---|-----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | nessuno | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Provo repulsione fisica per uno in particolare | 7,8% | | | | 50,0% | 6,2% |
| Mi fido solo di alcuni | 33,3% | 71,4% | 58,8% | 25,0% | | 40,7% |
| C'è un collega soltanto a cui confiderei un segreto | 2,0% | | | | | 1,2% |
| Mi tengo a distanza | 2,0% | | | | | 1,2% |
| Mi sento sempre a mio agio con tutti | 47,1% | 28,6% | 35,3% | 25,0% | 50,0% | 42,0% |
| Non mi fido di nessuno | 3,9% | | | 25,0% | | 3,7% |
| Alcuni di loro mi mancano se non li vedo | | | | 25,0% | | 1,2% |
| Altro | 3,9% | | 5,9% | | | 3,7% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 21c - Che cosa provi verso le colleghe * Area di appartenenza
% entro Area di appartenenza

| Che cosa provi verso le colleghe | Area di appartenenza | | | | | Totale |
|--|----------------------|---------------|-----------------------|---------------|---------------|---------------|
| | Amministrativa | Tecnica | Didattico-scientifica | Altro | n.r. | |
| Provo repulsione fisica per una in particolare | 1,4% | 17,6% | 2,2% | | 66,7% | 4,7% |
| Mi fido solo di alcune | 28,4% | 29,4% | 42,2% | 45,5% | | 33,3% |
| C'è una collega soltanto a cui confiderei un segreto | 6,8% | | | 18,2% | | 4,7% |
| Mi tengo a distanza | 2,7% | | | | | 1,3% |
| Mi sento sempre a mio agio con tutte | 51,4% | 52,9% | 42,2% | 36,4% | 33,3% | 47,3% |
| Non mi fido di nessuna | 4,1% | | 4,4% | | | 3,3% |
| Alcune di loro mi mancano se non le vedo | 2,7% | | 2,2% | | | 2,0% |
| Altro | 2,7% | | 6,7% | | | 3,3% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 22c - Che cosa provi verso i colleghi * Area di appartenenza
% entro Area di appartenenza

| Che cosa provi verso i colleghi | Area di appartenenza | | | | | Totale |
|---|----------------------|---------------|-----------------------|---------------|---------------|---------------|
| | Amministrativa | Tecnica | Didattico-scientifica | Altro | n.r. | |
| Provo repulsione fisica per uno in particolare | 3,0% | 11,1% | 3,3% | 14,3% | 50,0% | 6,2% |
| Mi fido solo di alcuni | 36,4% | 33,3% | 43,3% | 57,1% | 50,0% | 40,7% |
| C'è un collega soltanto a cui confiderei un segreto | | | 3,3% | | | 1,2% |
| Mi tengo a distanza | 3,0% | | | | | 1,2% |
| Mi sento sempre a mio agio con tutti | 48,5% | 55,6% | 36,7% | 28,6% | | 42,0% |
| Non mi fido di nessuno | 3,0% | | 6,7% | | | 3,7% |
| Alcuni di loro mi mancano se non li vedo | 3,0% | | | | | 1,2% |
| Altro | 3,0% | | 6,7% | | | 3,7% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 21d - Che cosa provi verso le colleghe * Qualifica
% entro Qualifica

| | Qualifica | | | | | | | |
|--|------------------|---------------|---------------|---------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Che cosa provi verso le colleghe | fino al V | VI | VII | VIII e oltre | ric. | P.A. | P.O. | Totale |
| Provo repulsione fisica per una in particolare | 5,0% | 7,1% | | | | 12,5% | | 3,0% |
| Mi fido solo di alcune | 20,0% | 28,6% | 36,8% | 42,9% | 44,8% | 50,0% | 50,0% | 35,8% |
| C'è una collega soltanto a cui confiderei un segreto | 10,0% | 10,7% | 5,3% | | | | | 5,2% |
| Mi tengo a distanza | | | 5,3% | | | | | 1,5% |
| Mi sento sempre a mio agio con tutte | 60,0% | 46,4% | 44,7% | 57,1% | 41,4% | 37,5% | 25,0% | 46,3% |
| Non mi fido di nessuna | | 3,6% | 5,3% | | 3,4% | | 25,0% | 3,7% |
| Alcune di loro mi mancano se non le vedo | | | 2,6% | | 3,4% | | | 1,5% |
| Altro | 5,0% | 3,6% | | | 6,9% | | | 3,0% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 22d - Che cosa provi verso i colleghi * Qualifica
% entro Qualifica

| Che cosa provi verso i colleghi | Qualifica | | | | | | | Totale |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | fino al V | VI | VII | VIII e oltre | ric. | P.A. | P.O. | |
| Provo repulsione fisica per uno in particolare | 16,7% | | 4,8% | | 4,8% | | | 4,1% |
| Mi fido solo di alcuni | 16,7% | 50,0% | 42,9% | 60,0% | 42,9% | 50,0% | 50,0% | 43,8% |
| C'è un collega soltanto a cui confiderei un segreto | | | | | 4,8% | | | 1,4% |
| Mi tengo a distanza | 16,7% | | | | | | | 1,4% |
| Mi sento sempre a mio agio con tutti | 50,0% | 41,7% | 47,6% | 40,0% | 38,1% | 50,0% | | 42,5% |
| Non mi fido di nessuno | | | 4,8% | | 4,8% | | 50,0% | 4,1% |
| Altro | | 8,3% | | | 4,8% | | | 2,7% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 21e - Che cosa provi verso le colleghe * Classi di età
% entro Classi di età

| Che cosa provi verso le colleghe | Classi di età | | | | | | | Totale |
|--|-------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------------|---------------|
| | sino a 30 anni | 31-35 anni | 36-40 anni | 41-45 anni | 46-50 anni | 51-55 anni | 56 anni e oltre | |
| Provo repulsione fisica per una in particolare | 20,0% | | 6,1% | 3,1% | 5,6% | | 3,4% | |
| Mi fido solo di alcune | | 37,0% | 30,3% | 40,6% | 27,8% | 35,0% | 45,5% | 34,2% |
| C'è una collega soltanto a cui confiderei un segreto | | 14,8% | 3,0% | | 5,6% | 5,0% | | 4,8% |
| Mi tengo a distanza | 20,0% | | | | | | 9,1% | 1,4% |
| Mi sento sempre a mio agio con tutte | 40,0% | 40,7% | 54,5% | 43,8% | 55,6% | 50,0% | 36,4% | 47,3% |
| Non mi fido di nessuna | | 7,4% | | 3,1% | 5,6% | 5,0% | | 3,4% |
| Alcune di loro mi mancano se non le vedo | | | 3,0% | 6,3% | | | | 2,1% |
| Altro | 20,0% | | 3,0% | 3,1% | | 5,0% | 9,1% | 3,4% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 22e - Che cosa provi verso i colleghi * Classi di età
% entro Classi di età

| Che cosa provi verso i colleghi | Classi di età | | | | | | | Totale |
|---|-------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------------|---------------|
| | sino a 30 anni | 31-35 anni | 36-40 anni | 41-45 anni | 46-50 anni | 51-55 anni | 56 anni e oltre | |
| Provo repulsione fisica per uno in particolare | | | 10,5% | | 14,3% | | | 3,8% |
| Mi fido solo di alcuni | 25,0% | 33,3% | 42,1% | 52,9% | 42,9% | 50,0% | 33,3% | 42,3% |
| C'è un collega soltanto a cui confiderei un segreto | 25,0% | | | | | | | 1,3% |
| Mi tengo a distanza | | 6,7% | | | | | | 1,3% |
| Mi sento sempre a mio agio con tutti | 25,0% | 53,3% | 36,8% | 41,2% | 42,9% | 40,0% | 50,0% | 42,3% |
| Non mi fido di nessuno | | 6,7% | | 5,9% | | 10,0% | | 3,8% |
| Alcuni di loro mi mancano se non li vedo | | | 5,3% | | | | | 1,3% |
| Altro | 25,0% | | 5,3% | | | | 16,7% | 3,8% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 21f - Che cosa provi verso le colleghe * Titolo di studio
% entro Titolo di studio

| Che cosa provi verso le colleghe | Titolo di studio | | | | | Totale |
|--|------------------|----------------|---------------|---------------------|---------------|---------------|
| | lic. media | lic. med. sup. | laurea | dott. ric./special. | altro | |
| Provo repulsione fisica per una in particolare | | 9,1% | 4,7% | | | 4,7% |
| Mi fido solo di alcune | 13,6% | 30,9% | 51,2% | 21,7% | 60,0% | 33,8% |
| C'è una collega soltanto a cui confiderei un segreto | 9,1% | 7,3% | 2,3% | | | 4,7% |
| Mi tengo a distanza | | 1,8% | 2,3% | | | 1,4% |
| Mi sento sempre a mio agio con tutte | 63,6% | 45,5% | 37,2% | 56,5% | 20,0% | 46,6% |
| Non mi fido di nessuna | 4,5% | 1,8% | | 8,7% | 20,0% | 3,4% |
| Alcune di loro mi mancano se non le vedo | 4,5% | 1,8% | | 4,3% | | 2,0% |
| Altro | 4,5% | 1,8% | 2,3% | 8,7% | | 3,4% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 22f - Che cosa provi verso i colleghi * Titolo di studio
% entro Titolo di studio

| Che cosa provi verso i colleghi | Titolo di studio | | | | | Totale |
|---|------------------|----------------|---------------|---------------------|---------------|---------------|
| | lic. media | lic. med. sup. | laurea | dott. ric./special. | altro | |
| Provo repulsione fisica per uno in particolare | 10,0% | 4,8% | 6,5% | 7,1% | | 6,3% |
| Mi fido solo di alcuni | | 52,4% | 51,6% | 28,6% | 66,7% | 41,8% |
| C'è un collega soltanto a cui confiderei un segreto | | | 3,2% | | | 1,3% |
| Mi tengo a distanza | | 4,8% | | | | 1,3% |
| Mi sento sempre a mio agio con tutti | 70,0% | 38,1% | 35,5% | 42,9% | | 40,5% |
| Non mi fido di nessuno | | | | 14,3% | 33,3% | 3,8% |
| Alcuni di loro mi mancano se non li vedo | 10,0% | | | | | 1,3% |
| Altro | 10,0% | | 3,2% | 7,1% | | 3,8% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 23a - Comunicazione con le colleghe * Stato civile
% entro Stato civile

| Comunicazione con le colleghe | Stato civile | | | Totale |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | nubile | coniugata | altro | |
| Con le colleghe che svolgono le mie stesse mansioni | 9,1% | 4,6% | 6,7% | 6,4% |
| Con le colleghe con cui ho rapporti amichevoli | 61,8% | 69,0% | 60,0% | 65,6% |
| Con tutte indifferentemente | 21,8% | 18,4% | 13,3% | 19,1% |
| Con nessuna | 3,6% | 5,7% | 13,3% | 5,7% |
| Altro | 3,6% | 2,3% | 6,7% | 3,2% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 24a - Comunicazione con i colleghi * Stato civile
% entro Stato civile

| Comunicazione con i colleghi | Stato civile | | | Totale |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | nubile | coniugata | altro | |
| Con i colleghi che svolgono le mie stesse mansioni | 3,1% | 4,5% | | 3,7% |
| Con i colleghi con cui ho rapporti amichevoli | 65,6% | 70,5% | 40,0% | 66,7% |
| Con tutti indifferentemente | 21,9% | 9,1% | 20,0% | 14,8% |
| Con nessuno | 6,3% | 13,6% | 20,0% | 11,1% |
| Altro | 3,1% | 2,3% | 20,0% | 3,7% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 23b - Comunicazione con le colleghe * Area di appartenenza
% entro Area di appartenenza

| Comunicazione con le colleghe | Area di appartenenza | | | | | Totale |
|---|----------------------|---------------|-----------------------|---------------|---------------|---------------|
| | Amministrativa | Tecnica | Didattico-scientifica | Altro | n.r. | |
| Con le colleghe che svolgono le mie stesse mansioni | 3,7% | 16,7% | 13,3% | 7,7% | | 8,1% |
| Con le colleghe con cui ho rapporti amichevoli | 59,8% | 55,6% | 66,7% | 84,6% | 100,0% | 64,0% |
| Con tutte indifferentemente | 25,6% | 27,8% | 8,9% | 7,7% | | 19,3% |
| Con nessuna | 7,3% | | 6,7% | | | 5,6% |
| Altro | 3,7% | | 4,4% | | | 3,1% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 24b - Comunicazione con i colleghi * Area di appartenenza

% entro Area di appartenenza

| Comunicazione con i colleghi | Area di appartenenza | | | | | Totale |
|--|----------------------|---------------|-----------------------|---------------|---------------|---------------|
| | Amministrativa | Tecnica | Didattico-scientifica | Altro | n.r. | |
| Con i colleghi che svolgono le mie stesse mansioni | 5,3% | | 6,9% | | | 4,9% |
| Con i colleghi con cui ho rapporti amichevoli | 55,3% | 66,7% | 72,4% | 85,7% | 100,0% | 65,9% |
| Con tutti indifferentemente | 21,1% | 33,3% | 6,9% | | | 14,6% |
| Con nessuno | 13,2% | | 10,3% | 14,3% | | 11,0% |
| Altro | 5,3% | | 3,4% | | | 3,7% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 23c - Comunicazione con le colleghe * Qualifica

% entro Qualifica

| Comunicazione con le colleghe | Qualifica | | | | | | | Totale |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | fino al V | VI | VII | VIII e oltre | ric. | P.A. | P.O. | |
| Con le colleghe che svolgono le mie stesse mansioni | 4,8% | 6,7% | 2,4% | 11,1% | 10,0% | 25,0% | | 7,0% |
| Con le colleghe con cui ho rapporti amichevoli | 57,1% | 66,7% | 58,5% | 66,7% | 76,7% | 50,0% | 50,0% | 63,6% |
| Con tutte indifferentemente | 33,3% | 20,0% | 24,4% | 22,2% | 3,3% | 12,5% | 25,0% | 19,6% |
| Con nessuna | 4,8% | 3,3% | 9,8% | | 6,7% | 12,5% | | 6,3% |
| Altro | | 3,3% | 4,9% | | 3,3% | | 25,0% | 3,5% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 24c - Comunicazione con i colleghi * Qualifica

% entro Qualifica

| Comunicazione con i colleghi | Qualifica | | | | | | | Totale |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | fino al V | VI | VII | VIII e oltre | ric. | P.A. | P.O. | |
| Con i colleghi che svolgono le mie stesse mansioni | | | 4,3% | | 4,8% | 16,7% | | 3,9% |
| Con i colleghi con cui ho rapporti amichevoli | 20,0% | 78,6% | 56,5% | 80,0% | 76,2% | 66,7% | 50,0% | 65,8% |
| Con tutti indifferentemente | 40,0% | 7,1% | 21,7% | 20,0% | 4,8% | 16,7% | | 14,5% |
| Con nessuno | 40,0% | 7,1% | 13,0% | | 14,3% | | | 11,8% |
| Altro | | 7,1% | 4,3% | | | | 50,0% | 3,9% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 23d - Comunicazione con le colleghe * Titolo di studio

% entro Titolo di studio

| Comunicazione con le colleghe | Titolo di studio | | | | | Totale |
|---|------------------|----------------|---------------|---------------------|---------------|---------------|
| | lic. media | lic. med. sup. | laurea | dott. ric./special. | altro | |
| Con le colleghe che svolgono le mie stesse mansioni | 4,2% | 3,3% | 8,7% | 13,0% | 16,7% | 6,9% |
| Con le colleghe con cui ho rapporti amichevoli | 62,5% | 56,7% | 78,3% | 65,2% | 50,0% | 64,8% |
| Con tutte indifferentemente | 29,2% | 30,0% | 6,5% | 8,7% | 16,7% | 19,5% |
| Con nessuna | | 8,3% | 2,2% | 8,7% | 16,7% | 5,7% |
| Altro | 4,2% | 1,7% | 4,3% | 4,3% | | 3,1% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 24d - Comunicazione con i colleghi * Titolo di studio
% entro Titolo di studio

| | Titolo di studio | | | | | Totale |
|--|------------------|----------------|---------------|---------------------|---------------|---------------|
| | lic. media | lic. med. sup. | laurea | dott. ric./special. | altro | |
| Comunicazione con i colleghi | | | | | | |
| Con i colleghi che svolgono le mie stesse mansioni | | 4,3% | 6,3% | | | 3,7% |
| Con i colleghi con cui ho rapporti amichevoli | 33,3% | 65,2% | 75,0% | 71,4% | 66,7% | 66,7% |
| Con tutti indifferentemente | 33,3% | 21,7% | 9,4% | 7,1% | | 14,8% |
| Con nessuno | 22,2% | 8,7% | 6,3% | 14,3% | 33,3% | 11,1% |
| Altro | 11,1% | | 3,1% | 7,1% | | 3,7% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 23e - Comunicazione con le colleghe * Classi di età
% entro Classi di età

| | Classi di età | | | | | | | Totale |
|---|-------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------------|---------------|
| | sino a 30 anni | 31-35 anni | 36-40 anni | 41-45 anni | 46-50 anni | 51-55 anni | 56 anni e oltre | |
| Comunicazione con le colleghe | | | | | | | | |
| Con le colleghe che svolgono le mie stesse mansioni | 16,7% | 14,3% | 8,6% | | 4,5% | 9,5% | 7,7% | 7,6% |
| Con le colleghe con cui ho rapporti amichevoli | 66,7% | 71,4% | 65,7% | 78,1% | 54,5% | 52,4% | 46,2% | 64,3% |
| Con tutte indifferentemente | 16,7% | 10,7% | 20,0% | 15,6% | 18,2% | 28,6% | 30,8% | 19,1% |
| Con nessuna | | 3,6% | 2,9% | 6,3% | 13,6% | 4,8% | 7,7% | 5,7% |
| Altro | | | 2,9% | | 9,1% | 4,8% | 7,7% | 3,2% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 24e - Comunicazione con i colleghi * Classi di età
% entro Classi di età

| | Classi di età | | | | | | | |
|--|-------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------------|---------------|
| Comunicazione con i colleghi | sino a 30 anni | 31-35 anni | 36-40 anni | 41-45 anni | 46-50 anni | 51-55 anni | 56 anni e oltre | Totale |
| Con i colleghi che svolgono le mie stesse mansioni | | | 5,3% | | 14,3% | 18,2% | | 5,0% |
| Con i colleghi con cui ho rapporti amichevoli | 100,0% | 69,2% | 63,2% | 75,0% | 57,1% | 54,5% | 50,0% | 66,3% |
| Con tutti indifferentemente | | 15,4% | 21,1% | 10,0% | | 9,1% | 33,3% | 13,8% |
| Con nessuno | | 15,4% | 10,5% | 15,0% | 14,3% | 9,1% | | 11,3% |
| Altro | | | | | 14,3% | 9,1% | 16,7% | 3,8% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 25a - Irregolarità di una collega * Stato civile
% entro Stato civile

| Irregolarità di una collega | Stato civile | | | Totale |
|--|--------------|-----------|--------|--------|
| | nubile | coniugata | altro | |
| Faccio finta di niente perché può capitare a chiunque | 7,5% | 17,5% | 28,6% | 15,0% |
| Lo faccio sapere agli altri colleghi | 1,9% | 1,3% | | 1,4% |
| Cerco di farlo sapere al responsabile della struttura | | 3,8% | | 2,0% |
| Faccio finta di niente perché ho paura di ritorsioni | 1,9% | | | 0,7% |
| Non dico niente a nessuno perché non voglio farmi nemici | 1,9% | | | 0,7% |
| Me ne sto zitta perché parlare non serve a niente | 1,9% | 3,8% | 7,1% | 3,4% |
| Tra colleghi bisogna sempre sostenersi | | 5,0% | | 2,7% |
| Ne discuto con il collega che ha commesso l'irregolarità | 60,4% | 47,5% | 35,7% | 51,0% |
| Denuncio il fatto quali che siano le conseguenze | 1,9% | | 7,1% | 1,4% |
| Mi faccio gli affari miei | 3,8% | 7,5% | | 5,4% |
| Lo confido a una/un collega per avere consiglio sul da farsi | 13,2% | 10,0% | 21,4% | 12,2% |
| Ne parlo in famiglia e poi decido cosa fare | 1,9% | 2,5% | | 2,0% |
| Altro | 3,8% | 1,3% | | 2,0% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 26a - Irregolarità di un collega * Stato civile
% entro Stato civile

| Irregolarità di un collega | Stato civile | | | Totale |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | nubile | coniugata | altro | |
| Faccio finta di niente perché può capitare a chiunque | 9,7% | 15,8% | 50,0% | 15,1% |
| Lo faccio sapere agli altri colleghi | 3,2% | 2,6% | | 2,7% |
| Cerco di farlo sapere al responsabile della struttura | | 5,3% | | 2,7% |
| Faccio finta di niente perché ho paura di ritorsioni | 3,2% | | | 1,4% |
| Me ne sto zitta perché parlare non serve a niente | | 2,6% | | 1,4% |
| Ne discuto con il collega che ha commesso l'irregolarità | 58,1% | 42,1% | 25,0% | 47,9% |
| Denuncio il fatto quali che siano le conseguenze | 3,2% | 5,3% | | 4,1% |
| Mi faccio gli affari miei | 9,7% | 2,6% | | 5,5% |
| Lo confido a una/un collega per avere consiglio sul da farsi | 9,7% | 18,4% | 25,0% | 15,1% |
| Ne parlo in famiglia e poi decido cosa fare | | 2,6% | | 1,4% |
| Altro | 3,2% | 2,6% | | 2,7% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 25b - Irregolarità di una collega * Numero di figli

% entro Numero di figli

| Irregolarità di una collega | Numero di figli | | | | | Totale |
|--|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | nessuno | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Faccio finta di niente perché può capitare a chiunque | 10,1% | 25,0% | 18,2% | 27,3% | | 15,3% |
| Lo faccio sapere agli altri colleghi | 1,3% | 4,2% | | | | 1,3% |
| Cerco di farlo sapere al responsabile della struttura | 2,5% | 4,2% | | | | 2,0% |
| Faccio finta di niente perché ho paura di ritorsioni | 1,3% | | | | | 0,7% |
| Non dico niente a nessuno perché non voglio farmi nemici | 1,3% | | | | | 0,7% |
| Me ne sto zitta perché parlare non serve a niente | 5,1% | | 3,0% | | | 3,3% |
| Tra colleghi bisogna sempre sostenersi | | 8,3% | 6,1% | | | 2,7% |
| Ne discuto con il collega che ha commesso l'irregolarità | 50,6% | 37,5% | 63,6% | 54,5% | 33,3% | 51,3% |
| Denuncio il fatto quali che siano le conseguenze | 2,5% | | | | | 1,3% |
| Mi faccio gli affari miei | 6,3% | 4,2% | | 9,1% | 33,3% | 5,3% |
| Lo confido a una/un collega per avere consiglio sul da farsi | 13,9% | 12,5% | 6,1% | 9,1% | 33,3% | 12,0% |
| Ne parlo in famiglia e poi decido cosa fare | 1,3% | 4,2% | 3,0% | | | 2,0% |
| Altro | 3,8% | | | | | 2,0% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 26b - Irregolarità di un collega * Numero di figli
% entro Numero di figli

| Irregolarità di un collega | Numero di figli | | | | | Totale |
|--|-----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | nessuno | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Faccio finta di niente perché può capitare a chiunque | 14,9% | 11,1% | 26,7% | | | 16,0% |
| Lo faccio sapere agli altri colleghi | 2,1% | 11,1% | | | | 2,7% |
| Cerco di farlo sapere al responsabile della struttura | | 11,1% | 6,7% | | | 2,7% |
| Faccio finta di niente perché ho paura di ritorsioni | 2,1% | | | | | 1,3% |
| Me ne sto zitta perché parlare non serve a niente | 2,1% | | | | | 1,3% |
| Ne discuto con il collega che ha commesso l'irregolarità | 51,1% | 33,3% | 46,7% | 33,3% | 100,0% | 48,0% |
| Denuncio il fatto quali che siano le conseguenze | 2,1% | | 6,7% | 33,3% | | 4,0% |
| Mi faccio gli affari miei | 8,5% | | | | | 5,3% |
| Lo confido a una/un collega per avere consiglio sul da farsi | 12,8% | 33,3% | 6,7% | 33,3% | | 14,7% |
| Ne parlo in famiglia e poi decido cosa fare | | | 6,7% | | | 1,3% |
| Altro | 4,3% | | | | | 2,7% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 25c - Irregolarità di una collega * Area di appartenenza
% entro Area di appartenenza

| | Area di appartenenza | | | | | |
|--|----------------------|---------------|-----------------------|---------------|---------------|---------------|
| Irregolarità di una collega | Amministrativa | Tecnica | Didattico-scientifica | Altro | n.r. | Totale |
| Faccio finta di niente perché può capitare a chiunque | 12,3% | 33,3% | 15,6% | 8,3% | | 15,3% |
| Lo faccio sapere agli altri colleghi | | | 2,2% | 8,3% | | 1,3% |
| Cerco di farlo sapere al responsabile della struttura | 1,4% | 4,4% | | | | 2,0% |
| Faccio finta di niente perché ho paura di ritorsioni | | | 2,2% | | | 0,7% |
| Non dico niente a nessuno perché non voglio farmi nemici | 1,4% | | | | | 0,7% |
| Me ne sto zitta perché parlare non serve a niente | 2,7% | 11,1% | 2,2% | | | 3,3% |
| Tra colleghi bisogna sempre sostenersi | 2,7% | 5,6% | 2,2% | | | 2,7% |
| Ne discuto con il collega che ha commesso l'irregolarità | 65,8% | 22,2% | 42,2% | 41,7% | 50,0% | 51,3% |
| Denuncio il fatto quali che siano le conseguenze | | | 4,4% | | | 1,3% |
| Mi faccio gli affari miei | 2,7% | 11,1% | 2,2% | 16,7% | 50,0% | 5,3% |
| Lo confido a una/un collega per avere consiglio sul da farsi | 6,8% | 16,7% | 15,6% | 25,0% | | 12,0% |
| Ne parlo in famiglia e poi decido cosa fare | 1,4% | | 4,4% | | | 2,0% |
| Altro | 2,7% | | 2,2% | | | 2,0% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 26c - Irregolarità di un collega * Area di appartenenza
% entro Area di appartenenza

| Irregolarità di un collega | Area di appartenenza | | | | | Totale |
|--|----------------------|---------------|-----------------------|---------------|---------------|---------------|
| | Amministrativa | Tecnica | Didattico-scientifica | Altro | n.r. | |
| Faccio finta di niente perché può capitare a chiunque | 11,4% | 37,5% | 19,2% | | | 16,0% |
| Lo faccio sapere agli altri colleghi | | | 3,8% | 20,0% | | 2,7% |
| Cerco di farlo sapere al responsabile della struttura | 5,7% | | | | | 2,7% |
| Faccio finta di niente perché ho paura di ritorsioni | | | 3,8% | | | 1,3% |
| Me ne sto zitta perché parlare non serve a niente | | 12,5% | | | | 1,3% |
| Ne discuto con il collega che ha commesso l'irregolarità | 60,0% | 25,0% | 38,5% | 60,0% | | 48,0% |
| Denuncio il fatto quali che siano le conseguenze | 5,7% | | 3,8% | | | 4,0% |
| Mi faccio gli affari miei | 2,9% | 12,5% | 3,8% | | 100,0% | 5,3 |
| Lo confido a una/un collega per avere consiglio sul da farsi | 11,4% | 12,5% | 19,2% | 20,0% | | 14,7% |
| Ne parlo in famiglia e poi decido cosa fare | | | 3,8% | | | 1,3% |
| Altro | 2,9% | | 3,8% | | | 2,7% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 25d - Irregolarità di una collega * Qualifica
% entro Qualifica

| Irregolarità di una collega | Qualifica | | | | | | | Totale |
|--|-----------|--------|--------|--------------|--------|--------|--------|--------|
| | fino al V | VI | VII | VIII e oltre | ric. | P.A. | P.O. | |
| Faccio finta di niente perché può capitare a chiunque | 13,6% | 23,1% | 10,0% | 25,0% | 16,7% | 12,5% | | 15,2% |
| Lo faccio sapere agli altri colleghi | | | 2,5% | | | 12,5% | | 1,4% |
| Cerco di farlo sapere al responsabile della struttura | | 3,8% | | | | 12,5% | 25,0% | 2,2% |
| Faccio finta di niente perché ho paura di ritorsioni | | | | | | 12,5% | | 0,7% |
| Non dico niente a nessuno perché non voglio farmi nemici | | | 2,5% | | | | | 0,7% |
| Me ne sto zitta perché parlare non serve a niente | | 11,5% | 2,5% | | 3,3% | | | 3,6% |
| Tra colleghi bisogna sempre sostenersi | 4,5% | 7,7% | | | | | | 2,2 |
| Ne discuto con il collega che ha commesso l'irregolarità | 59,1% | 42,3% | 57,5% | 62,5% | 40,0% | 50,0% | 75,0% | 51,4% |
| Denuncio il fatto quali che siano le conseguenze | | | | | 6,7% | | | 1,4% |
| Mi faccio gli affari miei | 9,1% | | 7,5% | | 3,3% | | | 4,3 |
| Lo confido a una/un collega per avere consiglio sul da farsi | 13,6% | 7,7% | 12,5% | 12,5% | 23,3% | | | 13,0% |
| Ne parlo in famiglia e poi decido cosa fare | | 3,8% | | | 3,3% | | | 1,4% |
| Altro | | | 5,0% | | 3,3% | | | 2,2% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 26d - Irregolarità di un collega * Qualifica
% entro Qualifica

| Irregolarità di un collega | Qualifica | | | | | | | Totale |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | fino al V | VI | VII | VIII e oltre | ric. | P.A. | P.O. | |
| Faccio finta di niente perché può capitare a chiunque | 14,3% | 27,3% | 9,1% | 20,0% | 16,7% | 16,7% | | 15,5% |
| Lo faccio sapere agli altri colleghi | | | 4,5% | | | 16,7% | | 2,8% |
| Cerco di farlo sapere al responsabile della struttura | | 9,1% | 4,5% | | | | | 2,8% |
| Faccio finta di niente perché ho paura di ritorsioni | | | | | | 16,7% | | 1,4% |
| Me ne sto zitta perché parlare non serve a niente | | 9,1% | | | | | | 1,4% |
| Ne discuto con il collega che ha commesso l'irregolarità | 71,4% | 36,4% | 50,0% | 80,0% | 33,3% | 50,0% | 100,0% | 49,3% |
| Denuncio il fatto quali che siano le conseguenze | 14,3% | | 4,5% | | 5,6% | | | 4,2% |
| Mi faccio gli affari miei | | | 4,5% | | 5,6% | | | 2,8% |
| Lo confido a una/un collega per avere consiglio sul da farsi | | 18,2% | 18,2% | | 27,8% | | | 15,5% |
| Ne parlo in famiglia e poi decido cosa fare | | | | | 5,6% | | | 1,4% |
| Altro | | | 4,5% | | 5,6% | | | 2,8% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 25e - Irregolarità di una collega * Titolo di studio
% entro Titolo di studio

| Irregolarità di una collega | Titolo di studio | | | | | Totale |
|--|------------------|----------------|--------|---------------------|--------|--------|
| | lic. media | lic. med. sup. | laurea | dott. ric./special. | altro | |
| Faccio finta di niente perché può capitare a chiunque | 20,8% | 17,3% | 13,3% | 8,7% | | 14,8% |
| Lo faccio sapere agli altri colleghi | | | 2,2% | 4,3% | | 1,3% |
| Cerco di farlo sapere al responsabile della struttura | | | 6,7% | | | 2,0% |
| Faccio finta di niente perché ho paura di ritorsioni | | | 2,2% | | | 0,7% |
| Non dico niente a nessuno perché non voglio farmi nemici | | | 2,2% | | | 0,7% |
| Me ne sto zitta perché parlare non serve a niente | 4,2% | 3,8% | | 8,7% | | 3,4% |
| Tra colleghi bisogna sempre sostenersi | 4,2% | 1,9% | | 4,3% | 20,0% | 2,7 |
| Ne discuto con il collega che ha commesso l'irregolarità | 45,8% | 65,4% | 37,8% | 56,5% | 40,0% | 51,7% |
| Denuncio il fatto quali che siano le conseguenze | | | 2,2% | 4,3% | | 1,3% |
| Mi faccio gli affari miei | 12,5% | 1,9% | 8,9% | | | 5,4% |
| Lo confido a una/un collega per avere consiglio sul da farsi | 12,5% | 9,6% | 15,6% | 8,7% | 20,0% | 12,1% |
| Ne parlo in famiglia e poi decido cosa fare | | | 2,2% | 4,3% | 20,0% | 2,0% |
| Altro | | | 6,7% | | | 2,0% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 26e - Irregolarità di un collega * Titolo di studio
% entro Titolo di studio

| Irregolarità di un collega | Titolo di studio | | | | | Totale |
|--|------------------|----------------|---------------|---------------------|---------------|---------------|
| | lic. media | lic. med. sup. | laurea | dott. ric./special. | altro | |
| Faccio finta di niente perché può capitare a chiunque | 22,2% | 14,3% | 14,8% | 14,3% | | 14,9% |
| Lo faccio sapere agli altri colleghi | | | 3,7% | 7,1% | | 2,7% |
| Cerco di farlo sapere al responsabile della struttura | | 4,8% | 3,7% | | | 2,7% |
| Faccio finta di niente perché ho paura di ritorsioni | | | 3,7% | | | 1,4% |
| Me ne sto zitta perché parlare non serve a niente | | | | 7,1% | | 1,4% |
| Ne discuto con il collega che ha commesso l'irregolarità | 55,6% | 61,9% | 33,3% | 50,0% | 66,7% | 48,6% |
| Denuncio il fatto quali che siano le conseguenze | 11,1% | | 3,7% | 7,1% | | 4,1% |
| Mi faccio gli affari miei | 11,1% | | 11,1% | | | 5,4% |
| Lo confido a una/un collega per avere consiglio sul da farsi | | 19,0% | 14,8% | 14,3% | 33,3% | 14,9% |
| Ne parlo in famiglia e poi decido cosa fare | | | 3,7% | | | 1,4% |
| Altro | | | 7,4% | | | 2,7% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 25f - Irregolarità di una collega * Classi di età
% entro Classi di età

| Irregolarità di una collega | Classi di età | | | | | | | Totale |
|--|-------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------------|--------|
| | sino a 30 anni | 31-35 anni | 36-40 anni | 41-45 anni | 46-50 anni | 51-55 anni | 56 anni e oltre | |
| Faccio finta di niente perché può capitare a chiunque | 20,0% | 14,8% | 2,9% | 13,3% | 11,1% | 30,0% | 33,3% | 15,1% |
| Lo faccio sapere agli altri colleghi | | | 2,9% | | | 5,0% | | 1,4% |
| Cerco di farlo sapere al responsabile della struttura | | 3,7% | | | 5,6% | | 8,3% | 2,1% |
| Faccio finta di niente perché ho paura di ritorsioni | | | | | 5,6% | | | 0,7% |
| Non dico niente a nessuno perché non voglio farmi nemici | 20,0% | | | | | | | 0,7% |
| Me ne sto zitta perché parlare non serve a niente | | 11,1% | 2,9% | | | | 8,3% | 3,4% |
| Tra colleghi bisogna sempre sostenersi | | 7,4% | 2,9% | 3,3% | | | | 2,7% |
| Ne discuto con il collega che ha commesso l'irregolarità | 20,0% | 40,7% | 61,8% | 56,7% | 61,1% | 45,0% | 41,7% | 51,4% |
| Denuncio il fatto quali che siano le conseguenze | | | 2,9% | | | 5,0% | | 1,4% |
| Mi faccio gli affari miei | 20,0% | | 2,9% | 6,7% | 5,6% | 5,0% | 8,3% | 4,8% |
| Lo confido a una/un collega per avere consiglio sul da farsi | | 14,8% | 17,6% | 16,7% | 11,1% | 5,0% | | 12,3% |
| Ne parlo in famiglia e poi decido cosa fare | | | 2,9% | 3,3% | | 5,0% | | 2,1% |
| Altro | 20,0% | 7,4% | | | | | | 2,1% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 26f - Irregolarità di un collega * Classi di età
% entro Classi di età

| Irregolarità di un collega | Classi di età | | | | | | | Totale |
|--|-------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------------|---------------|
| | sino a 30 anni | 31-35 anni | 36-40 anni | 41-45 anni | 46-50 anni | 51-55 anni | 56 anni e oltre | |
| Faccio finta di niente perché può capitare a chiunque | | 21,4% | | 18,8% | | 33,3% | 40,0% | 16,7% |
| Lo faccio sapere agli altri colleghi | | | 5,9% | | | 8,3% | | 2,8% |
| Cerco di farlo sapere al responsabile della struttura | | 7,1% | | 6,3% | | | | 2,8% |
| Faccio finta di niente perché ho paura di ritorsioni | | | | | 25,0% | | | 1,4% |
| Me ne sto zitta perché parlare non serve a niente | | 7,1% | | | | | | 1,4% |
| Ne discuto con il collega che ha commesso l'irregolarità | 25,0% | 42,9% | 64,7% | 37,5% | 75,0% | 33,3% | 60,0% | 47,2% |
| Denuncio il fatto quali che siano le conseguenze | | | 5,9% | 6,3% | | 8,3% | | 4,2% |
| Mi faccio gli affari miei | 50,0% | | | | | 8,3% | | 4,2% |
| Lo confido a una/un collega per avere consiglio sul da farsi | | 14,3% | 23,5% | 31,3% | | | | 15,3% |
| Ne parlo in famiglia e poi decido cosa fare | | | | | | 8,3% | | 1,4% |
| Altro | 25,0% | 7,1% | | | | | | 2,8% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 27a - Attività con le colleghe * Stato civile
% entro Stato civile

| | Stato civile | | | Totale |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | nubile | coniugata | altro | |
| Attività con le colleghe | | | | |
| Incontrarsi perché i figli si frequentano | 2,2% | 12,7% | | 7,4% |
| Fare insieme attività politica e/o di volontariato | | 1,6% | | 0,8% |
| Andare a ballare il sabato sera | 2,2% | | | 0,8% |
| Andare a mangiare la pizza | 23,9% | 17,5% | 8,3% | 19,0% |
| Scambiare libri e dischi | 6,5% | 15,9% | 25,0% | 13,2% |
| Coltivare hobbies comuni | 4,3% | 3,2% | | 3,3% |
| Trascorrere insieme il tempo libero | 4,3% | 3,2% | 16,7% | 5,0% |
| Frequentare i loro familiari | | 1,6% | | 0,8% |
| Vedersi a cena di tanto in tanto | 39,1% | 25,4% | 25,0% | 30,6% |
| Fare e/o organizzare viaggi | 6,5% | 9,5% | 8,3% | 8,3% |
| Altro | 10,9% | 9,5% | 16,7% | 10,7% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 28a - Attività con i colleghi * Stato civile
% entro Stato civile

| Attività con i colleghi | Stato civile | | | Totale |
|--|--------------|-----------|--------|--------|
| | nubile | coniugata | altro | |
| Incontrarsi perché i figli si frequentano | 3,7% | 6,5% | | 4,8% |
| Fare insieme attività politica e/o di volontariato | | 3,2% | | 1,6% |
| Andare a mangiare la pizza | 22,2% | 6,5% | | 12,9% |
| Scambiare libri e dischi | 11,1% | 29,0% | 25,0% | 21,0% |
| Trascorrere insieme il tempo libero | 3,7% | 6,5% | | 4,8% |
| Vedersi a cena di tanto in tanto | 48,1% | 32,3% | 50,0% | 40,3% |
| Fare e/o organizzare viaggi | | 3,2% | | 1,6% |
| Altro | 11,1% | 12,9% | 25,0% | 12,9% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 27b - Attività con le colleghe * Numero di figli
% entro Numero di figli

| Attività con le colleghe | Numero di figli | | | | | Totale |
|--|-----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | nessuno | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Incontrarsi perché i figli si frequentano | 1,6% | 15,0% | 18,5% | | | 7,3% |
| Fare insieme attività politica e/o di volontariato | | | | 9,1% | | 0,8% |
| Andare a ballare il sabato sera | 1,6% | | | | | 0,8% |
| Andare a mangiare la pizza | 18,8% | 20,0% | 11,1% | 36,4% | | 18,7% |
| Scambiare libri e dischi | 7,8% | 15,0% | 25,9% | 9,1% | | 13,0% |
| Coltivare hobbies comuni | 3,1% | 5,0% | 3,7% | | | 3,3% |
| Trascorrere insieme il tempo libero | 4,7% | 5,0% | 3,7% | 9,1% | | 4,9% |
| Frequentare i loro familiari | 3,1% | | | | | 1,6% |
| Vedersi a cena di tanto in tanto | 37,5% | 25,0% | 22,2% | 9,1% | 100,0% | 30,1% |
| Fare e/o organizzare viaggi | 9,4% | 10,0% | 3,7% | 9,1% | | 8,1% |
| Altro | 12,5% | 5,0% | 11,1% | 18,2% | | 11,4% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 28b - Attività con i colleghi * Numero di figli
% entro Numero di figli

| Attività con i colleghi | Numero di figli | | | | | Totale |
|--|-----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | nessuno | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Incontrarsi perché i figli si frequentano | 2,7% | | 14,3% | | | 4,8% |
| Fare insieme attività politica e/o di volontariato | | | | 33,3% | | 1,6% |
| Andare a mangiare la pizza | 18,9% | | 7,1% | | | 12,7% |
| Scambiare libri e dischi | 13,5% | 50,0% | 28,6% | | | 20,6% |
| Trascorrere insieme il tempo libero | 5,4% | 12,5% | | | | 4,8% |
| Frequentare i loro familiari | 2,7% | | | | | 1,6% |
| Vedersi a cena di tanto in tanto | 43,2% | 25,0% | 35,7% | 33,3% | 100,0% | 39,7% |
| Fare e/o organizzare viaggi | | 12,5% | | | | 1,6% |
| Altro | 13,5% | | 14,3% | 33,3% | | 12,7% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 27c - Attività con le colleghe * Area di appartenenza
% entro Area di appartenenza

| Attività con le colleghe | Area di appartenenza | | | | | Totale |
|--|----------------------|---------------|-----------------------|---------------|---------------|---------------|
| | Amministrativa | Tecnica | Didattico-scientifica | Altro | n.r. | |
| Incontrarsi perché i figli si frequentano | 8,6% | 15,4% | 4,8% | | | 7,3% |
| Fare insieme attività politica e/o di volontariato | 1,7% | | | | | 0,8% |
| Andare a ballare il sabato sera | 1,7% | | | | | 0,8% |
| Andare a mangiare la pizza | 22,4% | 30,8% | 7,1% | 33,3% | | 18,7% |
| Scambiare libri e dischi | 17,2% | | 7,1% | 33,3% | | 13,0% |
| Coltivare hobbies comuni | 6,9% | | | | | 3,3% |
| Trascorrere insieme il tempo libero | 6,9% | | 4,8% | | | 4,9% |
| Frequentare i loro familiari | | | 4,8% | | | 1,6% |
| Vedersi a cena di tanto in tanto | 15,5% | 38,5% | 52,4% | 11,1% | | 30,1% |
| Fare e/o organizzare viaggi | 6,9% | 7,7% | 7,1% | 22,2% | | 8,1% |
| Altro | 12,1% | 7,7% | 11,9% | | 100,0% | 11,4% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 28c - Attività con i colleghi * Area di appartenenza
% entro Area di appartenenza

| Attività con i colleghi | Area di appartenenza | | | | | |
|--|----------------------|---------------|-----------------------|---------------|---------------|---------------|
| | Amministrativa | Tecnica | Didattico-scientifica | Altro | n.r. | Totale |
| Incontrarsi perché i figli si frequentano | 4,2% | | 7,4% | | | 4,8% |
| Fare insieme attività politica e/o di volontariato | 4,2% | | | | | 1,6% |
| Andare a mangiare la pizza | 16,7% | 50,0% | 3,7% | | | 12,7% |
| Scambiare libri e dischi | 29,2% | | 14,8% | 40,0% | | 20,6% |
| Trascorrere insieme il tempo libero | 4,2% | | 7,4% | | | 4,8% |
| Frequentare i loro familiari | | | | 3,7% | | 1,6% |
| Vedersi a cena di tanto in tanto | 29,2% | 33,3% | 51,9% | 40,0% | | 39,7% |
| Fare e/o organizzare viaggi | | | | 20,0% | | 1,6% |
| Altro | 12,5% | 16,7% | 11,1% | | 100,0% | 12,7% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 27d - Attività con le colleghe * Qualifica
% entro Qualifica

| Attività con le colleghe | Qualifica | | | | | | | Totale |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | fino al V | VI | VII | VIII e oltre | ric. | P.A. | P.O. | |
| Incontrarsi perché i figli si frequentano | 13,3% | 9,5% | 11,1% | | 3,8% | 12,5% | | 8,3% |
| Fare insieme attività politica e/o di volontariato | | | | 12,5% | | | | 0,9% |
| Andare a ballare il sabato sera | 6,7% | | | | | | | 0,9% |
| Andare a mangiare la pizza | 26,7% | 23,8% | 18,5% | 12,5% | 11,5% | | 25,0% | 17,4% |
| Scambiare libri e dischi | 20,0% | 14,3% | 14,8% | 25,0% | 7,7% | 12,5% | | 13,8% |
| Coltivare hobbies comuni | 6,7% | | 7,4% | | | | | 2,8% |
| Trascorrere insieme il tempo libero | 6,7% | | 3,7% | 12,5% | 7,7% | | | 4,6% |
| Frequentare i loro familiari | | | | | | 12,5% | 25,0% | 1,8% |
| Vedersi a cena di tanto in tanto | 6,7% | 28,6% | 22,2% | 12,5% | 46,2% | 50,0% | 50,0% | 29,4% |
| Fare e/o organizzare viaggi | 13,3% | 14,3% | 3,7% | 12,5% | 7,7% | 12,5% | | 9,2% |
| Altro | | 9,5% | 18,5% | 12,5% | 15,4% | | | 11,0% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 28d - Attività con i colleghi * Qualifica
% entro Qualifica

| Attività con i colleghi | Qualifica | | | | | | | Totale |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | fino al V | VI | VII | VIII e oltre | ric. | P.A. | P.O. | |
| Incontrarsi perché i figli si frequentano | | | 6,3% | | 5,6% | 16,7% | | 5,2% |
| Fare insieme attività politica e/o di volontariato | | | | 20,0% | | | | 1,7% |
| Andare a mangiare la pizza | | 25,0% | 18,8% | | 5,6% | | 50,0% | 12,1% |
| Scambiare libri e dischi | | 25,0% | 31,3% | 40,0% | 16,7% | 16,7% | | 22,4% |
| Trascorrere insieme il tempo libero | 33,3% | | | | 5,6% | 16,7% | | 5,2% |
| Frequentare i loro familiari | | | | | | 16,7% | | 1,7% |
| Vedersi a cena di tanto in tanto | 66,7% | 37,5% | 31,3% | | 50,0% | 33,3% | 50,0% | 37,9% |
| Fare e/o organizzare viaggi | | | | 20,0% | | | | 1,7% |
| Altro | | 12,5% | 12,5% | 20,0% | 16,7% | | | 12,1% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 27e - Attività con le colleghe * Titolo di studio
% entro Titolo di studio

| Attività con le colleghe | Titolo di studio | | | | | Totale |
|--|------------------|----------------|--------|---------------------|--------|--------|
| | lic. media | lic. med. sup. | laurea | dott. ric./special. | altro | |
| Incontrarsi perché i figli si frequentano | 12,5% | 10,0% | 7,3% | | | 7,4% |
| Fare insieme attività politica e/o di volontariato | | 2,5% | | | | 0,8% |
| Andare a ballare il sabato sera | | 2,5% | | | | 0,8% |
| Andare a mangiare la pizza | 31,3% | 22,5% | 12,2% | 14,3% | 25,0% | 18,9% |
| Scambiare libri e dischi | 12,5% | 17,5% | 17,1% | | | 13,1% |
| Coltivare hobbies comuni | | 5,0% | 4,9% | | | 3,3% |
| Trascorrere insieme il tempo libero | | 7,5% | 4,9% | | 25,0% | 4,9% |
| Frequentare i loro familiari | | | 2,4% | | | ,8% |
| Vedersi a cena di tanto in tanto | 25,0% | 10,0% | 34,1% | 61,9% | 50,0% | 30,3% |
| Fare e/o organizzare viaggi | 12,5% | 10,0% | 4,9% | 9,5% | | 8,2% |
| Altro | 6,3% | 12,5% | 12,2% | 14,3% | | 11,5% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 28e - Attività con i colleghi * Titolo di studio
 % entro Titolo di studio

| | Titolo di studio | | | | | Totale |
|--|------------------|----------------|--------|---------------------|--------|--------|
| | lic. media | lic. med. sup. | laurea | dott. ric./special. | altro | |
| Attività con i colleghi | | | | | | |
| Incontrarsi perché i figli si frequentano | | 7,1% | 7,4% | | | 4,8% |
| Fare insieme attività politica e/o di volontariato | | 7,1% | | | | 1,6% |
| Andare a mangiare la pizza | 16,7% | 14,3% | 3,7% | 23,1% | 50,0% | 12,9% |
| Scambiare libri e dischi | | 28,6% | 33,3% | | | 21,0% |
| Trascorrere insieme il tempo libero | | 7,1% | 3,7% | | 50,0% | 4,8% |
| Vedersi a cena di tanto in tanto | 66,7% | 21,4% | 37,0% | 61,5% | | 40,3% |
| Fare e/o organizzare viaggi | | | 3,7% | | | 1,6% |
| Altro | 16,7% | 14,3% | 11,1% | 15,4% | | 12,9% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 27f - Attività con le colleghe * Classi di età
% entro Classi di età

| Attività con le colleghe | Classi di età | | | | | | | Totale |
|--|-------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------------|---------------|
| | sino a 30 anni | 31-35 anni | 36-40 anni | 41-45 anni | 46-50 anni | 51-55 anni | 56 anni e oltre | |
| Incontrarsi perché i figli si frequentano | | 9,1% | 7,7% | 13,0% | 6,3% | 5,0% | | 7,4% |
| Fare insieme attività politica e/o di volontariato | | | | | 6,3% | | | 0,8% |
| Andare a ballare il sabato sera | | 4,5% | | | | | | 0,8% |
| Andare a mangiare la pizza | 33,3% | 9,1% | 26,9% | 17,4% | 12,5% | 20,0% | 25,0% | 19,0% |
| Scambiare libri e dischi | | 9,1% | 15,4% | 13,0% | 25,0% | 10,0% | 12,5% | 13,2% |
| Coltivare hobbies comuni | | | 7,7% | | 6,3% | 5,0% | | 3,3% |
| Trascorrere insieme il tempo libero | | 9,1% | | 8,7% | 6,3% | | 12,5% | 5,0% |
| Frequentare i loro familiari | | | | | | 5,0% | 12,5% | 1,7% |
| Vedersi a cena di tanto in tanto | 33,3% | 36,4% | 30,8% | 34,8% | 25,0% | 30,0% | 12,5% | 30,6% |
| Fare e/o organizzare viaggi | | 9,1% | 3,8% | 13,0% | 6,3% | 15,0% | | 8,3% |
| Altro | 33,3% | 13,6% | 7,7% | | 6,3% | 10,0% | 25,0% | 9,9% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 28f - Attività con i colleghi * Classi di età
% entro Classi di età

| Attività con i colleghi | Classi di età | | | | | | | Totale |
|--|-------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------------|---------------|
| | sino a 30 anni | 31-35 anni | 36-40 anni | 41-45 anni | 46-50 anni | 51-55 anni | 56 anni e oltre | |
| Incontrarsi perché i figli si frequentano | | 9,1% | 7,1% | | | 9,1% | | 4,9% |
| Fare insieme attività politica e/o di volontariato | | | | | 20,0% | | | 1,6% |
| Andare a mangiare la pizza | 25,0% | 27,3% | 7,1% | | 20,0% | 9,1% | 25,0% | 13,1% |
| Scambiare libri e dischi | | 9,1% | 35,7% | 25,0% | 40,0% | 9,1% | 25,0% | 21,3% |
| Trascorrere insieme il tempo libero | | 9,1% | | 8,3% | | 9,1% | | 4,9% |
| Frequentare i loro familiari | | | | | | 9,1% | | 1,6% |
| Vedersi a cena di tanto in tanto | 25,0% | 36,4% | 42,9% | 66,7% | 20,0% | 36,4% | 25,0% | 41,0% |
| Fare e/o organizzare viaggi | | | | | | 9,1% | | 1,6% |
| Altro | 50,0% | 9,1% | 7,1% | | | 9,1% | 25,0% | 9,8% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 29a - Che cosa dovrebbe fare l'Università per le lavoratrici * Stato civile
% entro Stato civile

| Che cosa dovrebbe fare l'Università per le lavoratrici | Stato civile | | | Totale |
|--|--------------|-----------|--------|--------|
| | nubile | coniugata | altro | |
| Asili nido interni alle strutture | 11,3% | 19,0% | 28,6% | 17,2% |
| Poli tipo campus con servizi vari | 20,8% | 10,7% | | 13,2% |
| Mensa sul posto di lavoro | 9,4% | 10,7% | 7,1% | 9,9% |
| Convenzioni con le banche per i dipendenti | 7,5% | 6,0% | 7,1% | 6,6% |
| Convenzioni con i trasporti pubblici per i dipendenti | 7,5% | 3,6% | | 4,6% |
| Convenzioni per assistenza domiciliare a familiari | 7,5% | 4,8% | 14,3% | 6,6% |
| Convenzioni con agenzie di servizi domestici | 11,3% | 14,3% | 7,1% | 12,6% |
| Posteggi adeguati nelle strutture | 13,2% | 10,7% | 21,4% | 12,6% |
| Meno burocrazia interna | | 7,1% | | 4,0% |
| Organizzare corsi on-line | 9,4% | 10,7% | 14,3% | 10,6% |
| Altro | 1,9% | 2,4% | | 2,0% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 29b - Che cosa dovrebbe fare l'Università per le lavoratrici * Numero di figli
% entro Numero di figli

| Che cosa dovrebbe fare l'Università per le lavoratrici | Numero di figli | | | | | Totale |
|--|-----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | nessuno | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Asili nido interni alle strutture | 9,1% | 23,1% | 25,7% | 23,1% | 50,0% | 17,0% |
| Poli tipo campus con servizi vari | 18,2% | 15,4% | 5,7% | | | 13,1% |
| Mensa sul posto di lavoro | 10,4% | 7,7% | 8,6% | 23,1% | | 10,5% |
| Convenzioni con le banche per i dipendenti | 7,8% | 3,8% | 2,9% | 15,4% | | 6,5% |
| Convenzioni con i trasporti pubblici per i dipendenti | 6,5% | | 5,7% | | | 4,6% |
| Convenzioni per assistenza domiciliare a familiari | 6,5% | 7,7% | 5,7% | | 50,0% | 6,5% |
| Convenzioni con agenzie di servizi domestici | 13,0% | 11,5% | 14,3% | 7,7% | | 12,4% |
| Posteggi adeguati nelle strutture | 13,0% | 11,5% | 11,4% | 15,4% | | 12,4% |
| Meno burocrazia interna | 1,3% | 3,8% | 8,6% | 7,7% | | 3,9% |
| Organizzare corsi on-line | 11,7% | 11,5% | 11,4% | 7,7% | | 11,1% |
| Altro | 2,6% | 3,8% | | | | 2,0% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 29c - Che cosa dovrebbe fare l'Università per le lavoratrici * Area di appartenenza
% entro Area di appartenenza

| Che cosa dovrebbe fare l'Università per le lavoratrici | Area di appartenenza | | | | | Totale |
|--|----------------------|---------------|-----------------------|---------------|---------------|---------------|
| | Amministrativa | Tecnica | Didattico-scientifica | Altro | n.r. | |
| Asili nido interni alle strutture | 19,5% | 11,8% | 20,9% | | | 17,0% |
| Poli tipo campus con servizi vari | 10,4% | 11,8% | 16,3% | 23,1% | | 13,1% |
| Mensa sul posto di lavoro | 9,1% | 23,5% | 7,0% | 7,7% | 33,3% | 10,5% |
| Convenzioni con le banche per i dipendenti | 9,1% | 5,9% | 4,7% | | | 6,5% |
| Convenzioni con i trasporti pubblici per i dipendenti | 3,9% | | 7,0% | 7,7% | | 4,6% |
| Convenzioni per assistenza domiciliare a familiari | 6,5% | 17,6% | 2,3% | 7,7% | | 6,5% |
| Convenzioni con agenzie di servizi domestici | 15,6% | 11,8% | 9,3% | 7,7% | | 12,4% |
| Posteggi adeguati nelle strutture | 13,0% | 11,8% | 7,0% | 30,8% | | 12,4% |
| Meno burocrazia interna | 3,9% | | 7,0% | | | 3,9% |
| Organizzare corsi on-line | 9,1% | 5,9% | 14,0% | 7,7% | 66,7% | 11,1% |
| Altro | | | 4,7% | 7,7% | | 2,0% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 29d - Che cosa dovrebbe fare l'Università per le lavoratrici * Qualifica
% entro Qualifica

| Che cosa dovrebbe fare l'Università per le lavoratrici | Qualifica | | | | | | | Totale |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | fino al V | VI | VII | VIII e oltre | ric. | P.A. | P.O. | |
| Asili nido interni alle strutture | 20,0% | 20,7% | 15,0% | 10,0% | 14,8% | 37,5% | | 17,4% |
| Poli tipo campus con servizi vari | 5,0% | 20,7% | 12,5% | 10,0% | 22,2% | | 25,0% | 14,5% |
| Mensa sul posto di lavoro | 5,0% | 10,3% | 15,0% | | 7,4% | | 25,0% | 9,4% |
| Convenzioni con le banche per i dipendenti | 15,0% | 6,9% | 5,0% | | 3,7% | 12,5% | | 6,5% |
| Convenzioni con i trasporti pubblici per i dipendenti | 5,0% | | 5,0% | 10,0% | 3,7% | 25,0% | | 5,1% |
| Convenzioni per assistenza domiciliare a familiari | 10,0% | 3,4% | 7,5% | 10,0% | 3,7% | | | 5,8% |
| Convenzioni con agenzie di servizi domestici | 10,0% | 10,3% | 17,5% | 10,0% | 11,1% | | 25,0% | 12,3% |
| Posteggi adeguati nelle strutture | 25,0% | 13,8% | 10,0% | 20,0% | 11,1% | | | 13,0% |
| Meno burocrazia interna | | 3,4% | 5,0% | | 7,4% | 12,5% | | 4,3% |
| Organizzare corsi on-line | 5,0% | 10,3% | 7,5% | 20,0% | 11,1% | 12,5% | 25,0% | 10,1% |
| Altro | | | | 10,0% | 3,7% | | | 1,4% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 29e - Che cosa dovrebbe fare l'Università per le lavoratrici * Titolo di studio
% entro Titolo di studio

| Che cosa dovrebbe fare l'Università per le lavoratrici | Titolo di studio | | | | | Totale |
|--|------------------|----------------|---------------|---------------------|---------------|---------------|
| | lic. media | lic. med. sup. | laurea | dott. ric./special. | altro | |
| Asili nido interni alle strutture | 17,4% | 16,4% | 17,4% | 18,2% | 16,7% | 17,1% |
| Poli tipo campus con servizi vari | | 10,9% | 26,1% | 9,1% | | 13,2% |
| Mensa sul posto di lavoro | 17,4% | 10,9% | 6,5% | 13,6% | | 10,5% |
| Convenzioni con le banche per i dipendenti | 8,7% | 10,9% | 2,2% | 4,5% | | 6,6% |
| Convenzioni con i trasporti pubblici per i dipendenti | 4,3% | 1,8% | 6,5% | 9,1% | | 4,6% |
| Convenzioni per assistenza domiciliare a familiari | 13,0% | 5,5% | 2,2% | 9,1% | 16,7% | 6,6% |
| Convenzioni con agenzie di servizi domestici | | 20,0% | 10,9% | 4,5% | 33,3% | 12,5% |
| Posteggi adeguati nelle strutture | 21,7% | 12,7% | 10,9% | 4,5% | 16,7% | 12,5% |
| Meno burocrazia interna | 4,3% | | 6,5% | 4,5% | 16,7% | 3,9% |
| Organizzare corsi on-line | 13,0% | 10,9% | 6,5% | 18,2% | | 10,5% |
| Altro | | | 4,3% | 4,5% | | 2,0% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 29f - Che cosa dovrebbe fare l'Università per le lavoratrici * Classi di età

% entro Classi di età

| Che cosa dovrebbe fare l'Università per le lavoratrici | Classi di età | | | | | | | Totale |
|--|-------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------------|--------|
| | sino a 30 anni | 31-35 anni | 36-40 anni | 41-45 anni | 46-50 anni | 51-55 anni | 56 anni e oltre | |
| Asili nido interni alle strutture | | 20,7% | 18,8% | 18,8% | 19,0% | 5,6% | 27,3% | 17,4% |
| Poli tipo campus con servizi vari | 33,3% | 10,3% | 21,9% | 12,5% | 9,5% | | 18,2% | 13,4% |
| Mensa sul posto di lavoro | | 10,3% | 6,3% | 12,5% | 9,5% | 16,7% | 9,1% | 10,1% |
| Convenzioni con le banche per i dipendenti | | 6,9% | | 9,4% | 9,5% | 11,1% | 9,1% | 6,7% |
| Convenzioni con i trasporti pubblici per i dipendenti | 16,7% | 3,4% | 6,3% | | 9,5% | 5,6% | | 4,7% |
| Convenzioni per assistenza domiciliare a familiari | | 3,4% | 6,3% | 3,1% | 4,8% | 11,1% | 18,2% | 6,0% |
| Convenzioni con agenzie di servizi domestici | | 13,8% | 21,9% | 15,6% | 9,5% | 5,6% | | 12,8% |
| Posteggi adeguati nelle strutture | 33,3% | 13,8% | 12,5% | 12,5% | 9,5% | 5,6% | 18,2% | 12,8% |
| Meno burocrazia interna | | 3,4% | | 6,3% | 4,8% | 11,1% | | 4,0% |
| Organizzare corsi on-line | | 10,3% | 6,3% | 9,4% | 14,3% | 22,2% | | 10,1% |
| Altro | 16,7% | 3,4% | | | | 5,6% | | 2,0% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 30a - Edith commette un errore * Stato civile
% entro Stato civile

| Edith commette un errore | Stato civile | | | Totale |
|--------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | nubile | coniugata | altro | |
| La donna la rimprovera | 13,0% | 14,3% | 18,2% | 14,1% |
| I maschi la rimproverano | | 1,6% | | ,8% |
| Tutti la rimproverano | 13,0% | 14,3% | | 12,5% |
| Tutti ne approfittano | 3,7% | 7,9% | | 5,5% |
| Niente cambia | 70,4% | 61,9% | 81,8% | 67,2% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 30b - Edith commette un errore * Classi di età
% entro Classi di età

| Edith commette un errore | Classi di età | | | | | | | Totale |
|--------------------------|-------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------------|---------------|
| | sino a 30 anni | 31-35 anni | 36-40 anni | 41-45 anni | 46-50 anni | 51-55 anni | 56 anni e oltre | |
| La donna la rimprovera | 20,0% | 8,3% | 14,3% | 14,8% | 17,6% | 11,8% | 10,0% | 13,3% |
| I maschi la rimproverano | | | | 3,7% | | | | 0,8% |
| Tutti la rimproverano | | 25,0% | 17,9% | 11,1% | 11,8% | | | 12,5% |
| Tutti ne approfittano | 20,0% | 16,7% | 3,6% | | | 5,9% | | 5,5% |
| Niente cambia | 60,0% | 50,0% | 64,3% | 70,4% | 70,6% | 82,4% | 90,0% | 68,0% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 30c - Edith commette un errore * Area di appartenenza
% entro Area di appartenenza

| | Area di appartenenza | | | | | |
|---------------------------------|----------------------|---------------|-----------------------|---------------|---------------|---------------|
| Edith commette un errore | Amministrativa | Tecnica | Didattico-scientifica | Altro | n.r. | Totale |
| La donna la rimprovera | 14,9% | 15,4% | 11,4% | 7,7% | 33,3% | 13,7% |
| I maschi la rimproverano | 1,5% | | | | | 0,8% |
| Tutti la rimproverano | 9,0% | 7,7% | 14,3% | 30,8% | | 12,2% |
| Tutti ne approfittano | | 7,7% | 11,4% | 15,4% | | 5,3% |
| Niente cambia | 74,6% | 69,2% | 62,9% | 46,2% | 66,7% | 67,9% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 30d - Edith commette un errore * Qualifica
% entro Qualifica

| | Qualifica | | | | | | | |
|---------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Edith commette un errore | fino al V | VI | VII | VIII e oltre | ric. | P.A. | P.O. | Totale |
| La donna la rimprovera | 7,1% | 9,1% | 17,5% | 11,1% | 4,8% | 28,6% | | 12,0% |
| I maschi la rimproverano | 7,1% | | | | | | | 0,9% |
| Tutti la rimproverano | 14,3% | 9,1% | 12,5% | 11,1% | 19,0% | 14,3% | | 12,8% |
| Tutti ne approfittano | | 9,1% | | 11,1% | 19,0% | | | 6,0% |
| Niente cambia | 71,4% | 72,7% | 70,0% | 66,7% | 57,1% | 57,1% | 100,0% | 68,4% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 31a - Edith veste sexy * Stato civile
 % entro Stato civile

| Edith veste sexy | Stato civile | | | Totale |
|------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | nubile | coniugata | altro | |
| La donna la rimprovera | 7,4% | 10,8% | 8,3% | 9,3% |
| Nessuno la rimprovera | 40,7% | 39,2% | 33,3% | 39,3% |
| La donna interviene | 31,5% | 33,8% | 25,0% | 32,1% |
| I maschi intervengono | 1,9% | 2,7% | | 2,1% |
| Tutti intervengono | 18,5% | 13,5% | 33,3% | 17,1% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 31b - Edith veste sexy * Classi di età
 % entro Classi di età

| Edith veste sexy | Classi di età | | | | | | | Totale |
|------------------------|-------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------------|---------------|
| | sino a 30 anni | 31-35 anni | 36-40 anni | 41-45 anni | 46-50 anni | 51-55 anni | 56 anni e oltre | |
| La donna la rimprovera | | 3,8% | 15,6% | 6,9% | 14,3% | | 11,1% | 8,6% |
| Nessuno la rimprovera | 20,0% | 26,9% | 34,4% | 44,8% | 47,6% | 47,1% | 55,6% | 39,6% |
| La donna interviene | 60,0% | 53,8% | 31,3% | 27,6% | 14,3% | 29,4% | 22,2% | 32,4% |
| I maschi intervengono | 20,0% | | 3,1% | | | 5,9% | | 2,2% |
| Tutti intervengono | | 15,4% | 15,6% | 20,7% | 23,8% | 17,6% | 11,1% | 17,3% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 31c - Edith veste sexy * Qualifica
% entro Qualifica

| | Qualifica | | | | | | | |
|------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Edith veste sexy | fino al V | VI | VII | VIII e oltre | ric. | P.A. | P.O. | Totale |
| La donna la rimprovera | 11,8% | 4,5% | 11,9% | | 7,1% | 25,0% | | 9,2% |
| Nessuno la rimprovera | 58,8% | 45,5% | 35,7% | 40,0% | 28,6% | 25,0% | 75,0% | 39,7% |
| La donna interviene | 17,6% | 31,8% | 35,7% | 50,0% | 42,9% | | | 32,1% |
| I maschi intervengono | | | 2,4% | | 3,6% | 12,5% | | 2,3% |
| Tutti intervengono | 11,8% | 18,2% | 14,3% | 10,0% | 17,9% | 37,5% | 25,0% | 16,8% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 31d - Edith veste sexy * Titolo di studio
% entro Titolo di studio

| | Titolo di studio | | | | | |
|------------------------|------------------|----------------|---------------|---------------------|---------------|---------------|
| Edith veste sexy | lic. media | lic. med. sup. | laurea | dott. ric./special. | altro | Totale |
| La donna la rimprovera | | 5,8% | 14,6% | 9,5% | 16,7% | 9,2% |
| Nessuno la rimprovera | 73,3% | 48,1% | 25,0% | 38,1% | 16,7% | 40,1% |
| La donna interviene | 20,0% | 26,9% | 41,7% | 19,0% | 66,7% | 31,7% |
| I maschi intervengono | | 1,9% | 2,1% | 4,8% | | 2,1% |
| Tutti intervengono | 6,7% | 17,3% | 16,7% | 28,6% | | 16,9% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 32a - Avances dell'avvocato * Stato civile
% entro Stato civile

| | Stato civile | | | Totale |
|------------------------------|--------------|-----------|--------|--------|
| | nubile | coniugata | altro | |
| Avances dell'avvocato | | | | |
| Respinge con garbo | 85,7% | 91,3% | 84,6% | 88,6% |
| Agisce con astuzia | 5,4% | 5,0% | 7,7% | 5,4% |
| Reagisce con sdegno | 8,9% | 3,8% | 7,7% | 6,0% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 32b - Avances dell'avvocato * Numero di figli
% entro Numero di figli

| | Numero di figli | | | | | Totale |
|------------------------------|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | nessuno | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Avances dell'avvocato | | | | | | |
| Respinge con garbo | 87,7% | 87,5% | 91,4% | 100,0% | | 88,8% |
| Agisce con astuzia | 6,2% | 8,3% | | | 100,0% | 5,3% |
| Reagisce con sdegno | 6,2% | 4,2% | 8,6% | | | 5,9% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 32c - Avances dell'avvocato * Classi di età
% entro Classi di età

| Avances dell'avvocato | Classi di età | | | | | | | Totale |
|-----------------------|-------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------------|--------|
| | sino a 30 anni | 31-35 anni | 36-40 anni | 41-45 anni | 46-50 anni | 51-55 anni | 56 anni e oltre | |
| Respinge con garbo | 100,0% | 92,6% | 84,8% | 86,7% | 95,5% | 90,0% | 70,0% | 88,5% |
| Agisce con astuzia | | 3,7% | 9,1% | | 4,5% | 5,0% | 20,0% | 5,4% |
| Reagisce con sdegno | | 3,7% | 6,1% | 13,3% | | 5,0% | 10,0% | 6,1% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 32d - Avances dell'avvocato * Area di appartenenza
% entro Area di appartenenza

| Avances dell'avvocato | Area di appartenenza | | | | | Totale |
|-----------------------|----------------------|---------|-----------------------|--------|--------|--------|
| | Amministrativa | Tecnica | Didattico-scientifica | Altro | n.r. | |
| Respinge con garbo | 90,8% | 100,0% | 86,4% | 75,0% | 66,7% | 88,8% |
| Agisce con astuzia | 5,3% | | 2,3% | 25,0% | | 5,3% |
| Reagisce con sdegno | 3,9% | | 11,4% | | 33,3% | 5,9% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 32e - Avances dell'avvocato * Titolo di studio
% entro Titolo di studio

| | Titolo di studio | | | | | Totale |
|------------------------------|------------------|----------------|--------|---------------------|--------|--------|
| | lic. media | lic. med. sup. | laurea | dott. ric./special. | altro | |
| Avances dell'avvocato | | | | | | |
| Respinge con garbo | 85,0% | 89,1% | 87,0% | 91,3% | 100,0% | 88,7% |
| Agisce con astuzia | 10,0% | 5,5% | 6,5% | | | 5,3% |
| Reagisce con sdegno | 5,0% | 5,5% | 6,5% | 8,7% | | 6,0% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 33a - L'avvocata * Stato civile
% entro Stato civile

| | Stato civile | | | Totale |
|------------------------|--------------|-----------|--------|--------|
| | nubile | coniugata | altro | |
| L'avvocata | | | | |
| Minimizza | 9,3% | 10,3% | 14,3% | 10,3% |
| La sostiene fieramente | 75,9% | 67,9% | 64,3% | 70,5% |
| La colpevolizza | 5,6% | 7,7% | | 6,2% |
| Crede al collega | 7,4% | 6,4% | 14,3% | 7,5% |
| Tiene tutti in pugno | 1,9% | 7,7% | 7,1% | 5,5% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 33b - L'avvocata * Numero di figli
% entro Numero di figli

| | Numero di figli | | | | | Totale |
|------------------------|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | nessuno | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| L'avvocata | | | | | | |
| Minimizza | 10,1% | 13,0% | 11,1% | | | 10,1% |
| La sostiene fieramente | 67,1% | 60,9% | 83,3% | 90,0% | | 71,1% |
| La colpevolizza | 6,3% | 13,0% | | | 100,0% | 6,0% |
| Crede al collega | 8,9% | 8,7% | 5,6% | | | 7,4% |
| Tiene tutti in pugno | 7,6% | 4,3% | | 10,0% | | 5,4% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 33c - L'avvocata * Area di appartenenza
% entro Area di appartenenza

| | Area di appartenenza | | | | | Totale |
|------------------------|----------------------|---------|-----------------------|--------|--------|--------|
| | Amministrativa | Tecnica | Didattico-scientifica | Altro | n.r. | |
| L'avvocata | | | | | | |
| Minimizza | 10,8% | 13,3% | 8,9% | 8,3% | | 10,1% |
| La sostiene fieramente | 73,0% | 60,0% | 71,1% | 75,0% | 66,7% | 71,1% |
| La colpevolizza | 4,1% | 13,3% | 4,4% | 8,3% | 33,3% | 6,0% |
| Crede al collega | 6,8% | 6,7% | 8,9% | 8,3% | | 7,4% |
| Tiene tutti in pugno | 5,4% | 6,7% | 6,7% | | | 5,4% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 33d - L'avvocata * Titolo di studio
% entro Titolo di studio

| | Titolo di studio | | | | | Totale |
|------------------------|------------------|----------------|--------|---------------------|--------|--------|
| | lic. media | lic. med. sup. | laurea | dott. ric./special. | altro | |
| L'avvocata | | | | | | |
| Minimizza | 5,6% | 7,4% | 14,9% | | 50,0% | 10,1% |
| La sostiene fieramente | 88,9% | 74,1% | 63,8% | 73,9% | 33,3% | 70,9% |
| La colpevolizza | 5,6% | 5,6% | 10,6% | | | 6,1% |
| Crede al collega | | 9,3% | 6,4% | 13,0% | | 7,4% |
| Tiene tutti in pugno | | 3,7% | 4,3% | 13,0% | 16,7% | 5,4% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 34a - Edith decide * Stato civile
% entro Stato civile

| | Stato civile | | | Totale |
|---------------------|--------------|-----------|--------|--------|
| | nubile | coniugata | altro | |
| Edith decide | | | | |
| Sfrutta l'incidente | 8,0% | 9,3% | | 7,9% |
| Va via e denuncia | 34,0% | 22,7% | 7,1% | 25,2% |
| Rimane ma... | 48,0% | 57,3% | 71,4% | 55,4% |
| Viene cacciata | 10,0% | 10,7% | 21,4% | 11,5% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 34b - Edith decide * Numero di figli

% entro Numero di figli

| Edith decide | Numero di figli | | | | | Totale |
|---------------------|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | nessuno | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Sfrutta l'incidente | 10,8% | 13,0% | | | | 7,7% |
| Va via e denuncia | 28,4% | 17,4% | 23,5% | 30,0% | | 25,4% |
| Rimane ma... | 50,0% | 60,9% | 61,8% | 60,0% | 100,0% | 55,6% |
| Viene cacciata | 10,8% | 8,7% | 14,7% | 10,0% | | 11,3% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 34c - Edith decide * Classi di età

% entro Classi di età

| Edith decide | Classi di età | | | | | | | Totale |
|---------------------|-------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------------|--------|
| | sino a 30 anni | 31-35 anni | 36-40 anni | 41-45 anni | 46-50 anni | 51-55 anni | 56 anni e oltre | |
| Sfrutta l'incidente | 33,3% | | 10,0% | 3,7% | 10,5% | 10,0% | 9,1% | 7,9% |
| Va via e denuncia | 16,7% | 26,9% | 26,7% | 37,0% | 15,8% | 30,0% | 9,1% | 25,9% |
| Rimane ma... | 50,0% | 65,4% | 50,0% | 40,7% | 68,4% | 60,0% | 54,5% | 55,4% |
| Viene cacciata | | 7,7% | 13,3% | 18,5% | 5,3% | | 27,3% | 10,8% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 34d - Edith decide * Qualifica
% entro Qualifica

| Edith decide | Qualifica | | | | | | | Totale |
|---------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | fino al V | VI | VII | VIII e oltre | ric. | P.A. | P.O. | |
| Sfrutta l'incidente | 5,3% | 12,0% | 7,3% | 14,3% | | 12,5% | 50,0% | 8,6% |
| Va via e denuncia | 26,3% | 32,0% | 26,8% | | 29,2% | 25,0% | | 25,8% |
| Rimane ma... | 63,2% | 32,0% | 56,1% | 85,7% | 66,7% | 62,5% | 50,0% | 56,3% |
| Viene cacciata | 5,3% | 24,0% | 9,8% | | 4,2% | | | 9,4% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 34e - Edith decide * Titolo di studio
% entro Titolo di studio

| Edith decide | Titolo di studio | | | | | Totale |
|---------------------|------------------|----------------|---------------|---------------------|---------------|---------------|
| | lic. media | lic. med. sup. | laurea | dott. ric./special. | altro | |
| Sfrutta l'incidente | | 7,8% | 11,4% | 5,0% | 14,3% | 7,8% |
| Va via e denuncia | 47,4% | 19,6% | 20,5% | 40,0% | | 25,5% |
| Rimane ma... | 42,1% | 60,8% | 59,1% | 40,0% | 71,4% | 55,3% |
| Viene cacciata | 10,5% | 11,8% | 9,1% | 15,0% | 14,3% | 11,3% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 35a - Area di appartenenza * Iscrizione al sindacato
% entro Area di appartenenza

| Area di appartenenza | Iscrizione al sindacato | | | Totale |
|-----------------------|-------------------------|--------------|-------------|---------------|
| | si | no | n.r | |
| Amministrativa | 44,7% | 54,1% | 1,2% | 100,0% |
| Tecnica | 60,0% | 40,0% | | 100,0% |
| Didattico-scientifica | 8,0% | 86,0% | 6,0% | 100,0% |
| Altro | 37,5% | 62,5% | | 100,0% |
| Totale | 35,1% | 62,6% | 2,3% | 100,0% |

Tab. 35b – Qualifica * Iscrizione al sindacato
% entro Qualifica

| Qualifica | Iscrizione al sindacato | | | Totale |
|---------------|-------------------------|--------------|-------------|---------------|
| | si | no | n.r | |
| fino al V | 45,5% | 54,5% | | 100,0% |
| VI | 41,9% | 58,1% | | 100,0% |
| VII | 50,0% | 47,7% | 2,3% | 100,0% |
| VIII e oltre | 45,5% | 54,5% | | 100,0% |
| ric. | 9,1% | 84,8% | 6,1% | 100,0% |
| P.A. | 11,1% | 88,9% | | 100,0% |
| P.O. | 25,0% | 75,0% | | 100,0% |
| Totale | 35,7% | 62,3% | 1,9% | 100,0% |

Tab. 35c – Tipo di contratto * Iscrizione al sindacato
% entro Tipo di contratto

| Tipo di contratto | Iscrizione al sindacato | | | Totale |
|-------------------|-------------------------|--------------|-------------|---------------|
| | si | no | n.r | |
| tempo determ. | 17,4% | 73,9% | 8,7% | 100,0% |
| tempo indetermin. | 36,0% | 62,5% | 1,5% | 100,0% |
| altro | 50,0% | 50,0% | | 100,0% |
| Totale | 33,5% | 64,0% | 2,5% | 100,0% |

Tab. 35d - Tipo di impiego * Iscrizione al sindacato
% entro Tipo di impiego

| Tipo di impiego | Iscrizione al sindacato | | | Totale |
|-----------------|-------------------------|--------------|-------------|---------------|
| | si | no | n.r | |
| tempo pieno | 35,7% | 62,2% | 2,1% | 100,0% |
| tempo defin. | 25,0% | 75,0% | | 100,0% |
| part-time | 66,7% | 33,3% | | 100,0% |
| altro | | 80,0% | 20,0% | 100,0% |
| Totale | 34,6% | 62,9% | 2,5% | 100,0% |

Tab. 35e – Classi di anzianità di servizio * Iscrizione al sindacato
% entro Classi di anzianità di servizio

| Classi di anzianità di servizio | Iscrizione al sindacato | | | Totale |
|---------------------------------|-------------------------|--------------|-------------|---------------|
| | si | no | n.r | |
| sino a 1 anno | | 100,0% | | 100,0% |
| 2-5 anni | 15,0% | 80,0% | 5,0% | 100,0% |
| 6-10 anni | 31,6% | 65,8% | 2,6% | 100,0% |
| 11-15 anni | 60,0% | 40,0% | | 100,0% |
| 16-20 anni | 40,0% | 60,0% | | 100,0% |
| 21-25 anni | 41,7% | 58,3% | | 100,0% |
| oltre 25 anni | 50,0% | 46,2% | 3,8% | 100,0% |
| Totale | 35,6% | 62,6% | 1,8% | 100,0% |

Tab. 35f - Classi di età * Iscrizione al sindacato
% entro Classi di età

| Classi di età | Iscrizione al sindacato | | | Totale |
|-----------------|-------------------------|--------------|-------------|---------------|
| | si | no | n.r | |
| sino a 30 anni | 16,7% | 83,3% | | 100,0% |
| 31-35 anni | 23,3% | 76,7% | | 100,0% |
| 36-40 anni | 27,0% | 64,9% | 8,1% | 100,0% |
| 41-45 anni | 42,4% | 57,6% | | 100,0% |
| 46-50 anni | 58,3% | 41,7% | | 100,0% |
| 51-55 anni | 20,8% | 75,0% | 4,2% | 100,0% |
| 56 anni e oltre | 50,0% | 50,0% | | 100,0% |
| Totale | 34,5% | 63,1% | 2,4% | 100,0% |

Tab. 35g - Titolo di studio * Iscrizione al sindacato

% entro Titolo di studio

| Titolo di studio | Iscrizione al sindacato | | | Totale |
|---------------------|-------------------------|--------------|-------------|---------------|
| | si | no | n.r | |
| lic. media | 50,0% | 50,0% | | 100,0% |
| lic. med. sup. | 38,7% | 59,7% | 1,6% | 100,0% |
| laurea | 33,3% | 64,7% | 2,0% | 100,0% |
| dott. ric./special. | | 92,3% | 7,7% | 100,0% |
| altro | 71,4% | 28,6% | | 100,0% |
| Totale | 34,3% | 63,4% | 2,3% | 100,0% |

Tab. 35h - Stato civile * Iscrizione al sindacato

% entro Stato civile

| Stato civile | Iscrizione al sindacato | | | Totale |
|---------------|-------------------------|--------------|-------------|---------------|
| | si | no | n.r | |
| nubile | 27,1% | 69,5% | 3,4% | 100,0% |
| coniugata | 38,9% | 60,0% | 1,1% | 100,0% |
| altro | 37,5% | 56,3% | 6,3% | 100,0% |
| Totale | 34,7% | 62,9% | 2,4% | 100,0% |

Tab. 35i – Numero di figli * Iscrizione al sindacato
% entro Numero di figli

| Numero di figli | Iscrizione al sindacato | | | Totale |
|-----------------|-------------------------|--------------|-------------|---------------|
| | si | no | n.r | |
| nessuno | 27,6% | 67,8% | 4,6% | 100,0% |
| 1 | 32,1% | 67,9% | | 100,0% |
| 2 | 48,8% | 51,2% | | 100,0% |
| 3 | 35,7% | 64,3% | | 100,0% |
| 4 | 100,0% | | | 100,0% |
| 5 | | 100,0% | | 100,0% |
| Totale | 35,1% | 62,6% | 2,3% | 100,0% |

Tab. 38a - Vivere in un'isola * Stato civile

| | nubile | coniugata | altro | Totale |
|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| si | 33,9% | 41,1% | 37,5% | 38,2% |
| no | 57,6% | 50,5% | 50,0% | 52,9% |
| n.r. | 8,5% | 8,4% | 12,5% | 8,8% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 38b - Vivere in un'isola * Classi di età

| . | sino a 30 anni | 31-35 anni | 36-40 anni | 41-45 anni | 46-50 anni | 51-55 anni | 56 anni e oltre | Totale |
|--------|----------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------------|--------|
| si | 33,3% | 26,7% | 54,1% | 33,3% | 41,7% | 25,0% | 42,9% | 37,5% |
| no | 66,7% | 70,0% | 37,8% | 57,6% | 45,8% | 66,7% | 50,0% | 54,8% |
| n.r. | | 3,3% | 8,1% | 9,1% | 12,5% | 8,3% | 7,1% | 7,7% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 38c - Vivere in un'isola * Titolo di studio

| . | lic. media | lic. med. sup. | laurea | dott. ric./special. | altro | Totale |
|--------|------------|----------------|--------|---------------------|--------|--------|
| si | 38,5% | 38,7% | 35,3% | 42,3% | 57,1% | 39,0% |
| no | 53,8% | 54,8% | 56,9% | 38,5% | 42,9% | 52,3% |
| n.r. | 7,7% | 6,5% | 7,8% | 19,2% | | 8,7% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 38d - Vivere in un'isola * Qualifica

| . | fino al V | VI | VII | VIII e oltre | ric. | P.A. | P.O. | Totale |
|--------|-----------|--------|--------|--------------|--------|--------|--------|--------|
| si | 40,9% | 45,2% | 27,3% | 54,5% | 30,3% | 33,3% | 75,0% | 37,0% |
| no | 54,5% | 54,8% | 65,9% | 36,4% | 48,5% | 44,4% | 25,0% | 53,9% |
| n.r. | 4,5% | | 6,8% | 9,1% | 21,2% | 22,2% | | 9,1% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 39a - Riconoscimenti nelle istituzioni * Classi di età

| . | sino a 30 anni | 31-35 anni | 36-40 anni | 41-45 anni | 46-50 anni | 51-55 anni | 56 anni e oltre | Totale |
|--------|----------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------------|--------|
| si | 33,3% | 70,0% | 59,5% | 54,5% | 50,0% | 62,5% | 35,7% | 56,5% |
| no | 66,7% | 26,7% | 29,7% | 36,4% | 33,3% | 25,0% | 50,0% | 33,3% |
| n.r. | | 3,3% | 10,8% | 9,1% | 16,7% | 12,5% | 14,3% | 10,1% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 39b - Riconoscimenti nelle istituzioni * Titolo di studio

| . | lic. media | lic. med. sup. | laurea | dott. ric./special. | altro | Totale |
|--------|------------|----------------|--------|---------------------|--------|--------|
| si | 50,0% | 54,8% | 58,8% | 53,8% | 57,1% | 55,2% |
| no | 26,9% | 38,7% | 35,3% | 23,1% | 42,9% | 33,7% |
| n.r. | 23,1% | 6,5% | 5,9% | 23,1% | | 11,0% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 39c - Riconoscimenti nelle istituzioni * Qualifica

| . | fino al V | VI | VII | VIII e oltre | ric. | P.A. | P.O. | Totale |
|--------|-----------|--------|--------|--------------|--------|--------|--------|--------|
| si | 50,0% | 48,4% | 54,5% | 54,5% | 63,6% | 33,3% | 75,0% | 53,9% |
| no | 36,4% | 41,9% | 38,6% | 36,4% | 24,2% | 44,4% | 25,0% | 35,7% |
| n.r. | 13,6% | 9,7% | 6,8% | 9,1% | 12,1% | 22,2% | | 10,4% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 40a - Accesso alle carriere * Area di appartenenza

| . | Amministrativa | Tecnica | Didattico-scientifica | Altro | n.r. | Totale |
|--------|----------------|---------|-----------------------|--------|--------|--------|
| si | 10,6% | 20,0% | 10,0% | 12,5% | | 11,5% |
| no | 83,5% | 75,0% | 78,0% | 81,3% | 100,0% | 81,0% |
| n.r. | 5,9% | 5,0% | 12,0% | 6,3% | | 7,5% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 40b - Accesso alle carriere * Classi di età

| . | sino a 30 anni | 31-35 anni | 36-40 anni | 41-45 anni | 46-50 anni | 51-55 anni | 56 anni e oltre | Totale |
|--------|----------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------------|--------|
| si | | 23,3% | 8,1% | 3,0% | 12,5% | 16,7% | 14,3% | 11,9% |
| no | 100,0% | 76,7% | 86,5% | 90,9% | 75,0% | 75,0% | 71,4% | 81,5% |
| n.r. | | | 5,4% | 6,1% | 12,5% | 8,3% | 14,3% | 6,5% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 40c - Accesso alle carriere * Titolo di studio

| . | lic. media | lic. med. sup. | laurea | dott. ric./special. | altro | Totale |
|--------|------------|----------------|--------|---------------------|--------|--------|
| si | 15,4% | 8,1% | 11,8% | 11,5% | 14,3% | 11,0% |
| no | 73,1% | 85,5% | 84,3% | 73,1% | 85,7% | 81,4% |
| n.r. | 11,5% | 6,5% | 3,9% | 15,4% | | 7,6% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 40d - Accesso alle carriere * Qualifica

| . | fino al V | VI | VII | VIII e oltre | ric. | P.A. | P.O. | Totale |
|--------|-----------|--------|--------|--------------|--------|--------|--------|--------|
| si | 13,6% | 12,9% | 6,8% | 27,3% | 12,1% | | | 11,0% |
| no | 81,8% | 83,9% | 88,6% | 63,6% | 75,8% | 77,8% | 100,0% | 81,8% |
| n.r. | 4,5% | 3,2% | 4,5% | 9,1% | 12,1% | 22,2% | | 7,1% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 41a - Responsabilità politica * Area di appartenenza

| . | Amministrativa | Tecnica | Didattico-scientifica | Altro | n.r. | Totale |
|--------|----------------|---------|-----------------------|--------|--------|--------|
| si | 66,7% | 62,4% | 50,0% | 62,0% | 75,0% | 62,1% |
| no | 33,3% | 27,1% | 35,0% | 22,0% | 18,8% | 25,9% |
| n.r. | | 10,6% | 15,0% | 16,0% | 6,3% | 12,1% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 41b - Responsabilità politica * Classi di età

| . | sino a 30 anni | 31-35 anni | 36-40 anni | 41-45 anni | 46-50 anni | 51-55 anni | 56 anni e oltre | Totale |
|--------|----------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------------|--------|
| si | 50,0% | 70,0% | 67,6% | 69,7% | 50,0% | 66,7% | 35,7% | 62,5% |
| no | 50,0% | 30,0% | 16,2% | 21,2% | 29,2% | 25,0% | 42,9% | 26,2% |
| n.r. | | | 16,2% | 9,1% | 20,8% | 8,3% | 21,4% | 11,3% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tab. 41c - Responsabilità politica * Qualifica

| . | fino al V | VI | VII | VIII e oltre | ric. | P.A. | P.O. | Totale |
|--------|-----------|--------|--------|--------------|--------|--------|--------|--------|
| si | 68,2% | 64,5% | 61,4% | 72,7% | 66,7% | 55,6% | 75,0% | 64,9% |
| no | 13,6% | 29,0% | 29,5% | 18,2% | 18,2% | 22,2% | 25,0% | 23,4% |
| n.r. | 18,2% | 6,5% | 9,1% | 9,1% | 15,2% | 22,2% | | 11,7% |
| Totale | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Comitato Pari Opportunità

Antonietta Mazzette, Presidente

Silvana Carli, Segretaria

Componenti:

Francesca Arcadu

Clara Bolognesi

Piera Dedola

Anna Maria Dettori

Samanta Geromino

Iolanda La Gatta

Stefania Meloni

Patrizia Patrizi

Baingio Pinna

Pietro Luigi Pinna

Clara Sabino

Grazia Toccu

Eugenia Tognotti

Impaginazione e Grafica
Centro Stampa Università - Sassari

Stampa
Tipografia Editrice
Giovanni Gallizzi srl

Sassari dicembre 2000